

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
ÇALIŞANLARIN BULUŞLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YAZARI: GİZEM ADAŞ

İSTANBUL,2019

T.C.

BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TEZ DANIŞMANI: Prof. Dr. ALİ NECİP ORTAN

ÇALIŞANLARIN BULUŞLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YAZARI: GİZEM ADAŞ

İSTANBUL,2019

ÖZET

ÇALIŞANLARIN BULUŞLARI

GİZEM ADAŞ

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali Necip ORTAN

Ağustos, 2019

Fikri mülkiyet hakkı, bireyin temel haklarından biridir. Özellikle, nispeten zayıf konumda olan kişilerin fikri mülkiyet haklarının korunması özel düzenlemeleri gerektirebilmektedir. Bu bağlamda, hizmet ilişkisi çerçevesinde daha zayıf konumda olan çalışanın fikri mülkiyet haklarının korunması gündeme gelmektedir. Bu husus, 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu’nda düzenleme bulmuş, çalışanlar tarafından gerçekleştirilen buluşlar, “hizmet buluşu” ve “serbest buluş” olarak iki gruba ayrılarak koruma altına alınmıştır. Çalışanın, hizmet buluşu ve serbest buluş üzerindeki haklarından belki de en önemlisi olan bedel hakkı ise, yakın bir zamanda yürürlüğe giren Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Bu çalışmada, hizmet buluşu ve serbest buluş kavramlarının incelenmesinin yanı sıra, güncel yasal düzenlemeler çerçevesinde çalışanın bedel hakkı irdelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Buluşları, Hizmet Buluşu, Serbest Buluş, Bedel Tarifesi

ABSTRACT

ÇALIŞANLARIN BULUŞLARI

Gizem ADAŞ

Master's Program in Private Law

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Ali Necip ORTAN

August, 2019

Intellectual property right is one of the fundamental rights. In particular, protection of intellectual property rights of those who are in a relatively weak position may necessitate specific regulations. In this respect, intellectual property rights of employee as the weak party of employment relationship are protected with the relevant provisions of the Industrial Property Code numbered 6769. In that Code, employee inventions are grouped into two categories: “service inventions” and “free inventions”. Employee’s right to remuneration, which probably constitutes the most significant right of the employee, is regulated in the Regulation that has recently been entered into force. In this article, the concepts of service invention and free invention are analysed as well as employee’s right to remuneration within the frame of current regulations.

KeyWords: Employee Inventions, Service Invention, Free Invention, Remuneration Tariff

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Gizem ADAŞ

Sürekli Adresi : İstanbul

Doğum Yeri ve Yılı : Edremit -1992

Yabancı Dili :İngilizce

İlk Öğretim ve Orta Öğretim : 75.Yıl.İlköğretim Okulu -2007

Lisans :Selçuk Üniversitesi-2015

Yüksek Lisans :Bahçeşehir Üniversitesi-2019

Enstitü Adı :Sosyal Bilimler Enstitüsü

Program Adı :Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans

Çalışma Hayatı : 2015 tarihinden beri İstanbul Barosuna bağlı Avukat

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	1
A)ÇALIŞANLARIN BULUŞLARI KURUMUNA İLİŞKİN ULUSAL DÜZENLEMELER.....	3
a)Çalışanın Buluşlarına İlişkin Düzenlemelerin Emredici Niteliği	4
aa)İş Hukukuna İlişkin Düzenlemelerin Emredici Niteliği.....	4
bb)Çalışan Buluşlarına İlişkin Hükümlerin Emredici Niteliği	4
b)Hakkaniyete Uygunluk Koşulu	5
B)TEMEL KAVRAMLAR.....	6
1-BULUŞ	6
a)Tanım Sorunu ve Tanımı	6
b)Hukuki Niteliği.....	8
c)Patentlenebilen ve Patentlenemeyen Buluşlar.....	9
aa)Patentlenebilir buluşlar.....	9
bb)Patentlenemeyen ve patentlenmesi yasak olan buluşlar.....	16
2-PATENT	18
a)Patent Hakkı.....	19
3-ÇALIŞAN	20
4-ÇALIŞAN BULUŞLARI.....	22
ÇALIŞAN BULUŞLARI TÜRLERİ	25
1-HİZMET BULUŞLARI.....	25
a)Tanım	25
b)Unsurları	26
aa)Buluşun yükümlü olunan faaliyet gereği gerçekleştirilmesi	26
bb)Buluşun büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanması	29
cc)Buluşun iş ilişkisi sırasında gerçekleşmiş olması.....	30
2-SERBEST BULUŞLAR.....	31
a)Serbest Doğan Buluşlar	31
aa)Tanımı	31
bb) Unsurları	32
b)Serbest Kalan Buluşlar	33
aa)İşverenin Buluşu Serbest Bırakması	33
bb)İşverenin Kısmi Hak Talebinde Bulunması	34

cc)İşverenin Buluş Bildirimine Süresinde Cevap Vermemesi	34
ÇALIŞANIN BULUŞLARININ HÜKÜM VE SONUÇLARI	36
1-Hizmet Buluşlarında Hüküm ve Sonuçlar.....	36
a)Çalışanın Hizmet Buluşunu Bildirim Yükümlülüğü	36
aa)Bildirim Zamanı	37
bb)Bildirim Şekli	39
cc)Bildirim İçeriği.....	40
b)İşverenin Hak Talebi.....	42
aa)Genel Olarak	42
bb)Zamanı	43
cc)Şekli	44
c)Tam Hak Talebi.....	45
aa) Buluş üzerindeki hakların işverene geçmesi	45
bb) Talepten Önce Çalışan Buluş Üzerinde Yaptığı Tasarrufların Geçersizliği.....	46
cc) İşverenin Bedel Verme Yükümlülüğü	48
dd) İşverenin Patent Başvurusunda Bulunma Yükümlülüğü.....	48
d) Kısmi Hak Talebi.....	53
e) İşverenin Çalışana Bedel Ödeme Yükümlülüğü	55
aa)Tam Hak Talebinde	56
bb) Kısmi Hak Talebi.....	60
e)Çalışanın Önalım Hakkı	61
2-Serbest Buluşların Hüküm ve Sonuçları	63
a)Çalışanın Serbest Buluşu Bildirim Yükümlülüğü.....	63
aa)Bildirim Zamanı	64
bb) Bildirim Şekli	66
cc)Bildirim İçeriği.....	66
d) İşverenin İtiraz Hakkı.....	67
aa)İtirazın Süresi, Şekli, İçeriği.....	67
bb)İtirazın Hukuki Sonuçları	69
e)Çalışanın Buluşu Başkalarından Önce İşverene Teklif Etme Yükümlülüğü ve İşverenin Öncelik Hakkı.....	71
aa) Çalışanın Teklif Etme Yükümlülüğü	71
bb) İşverenin Öncelik Hakkı.....	77

cc) Sözleşme Koşullarının Belirlenmesi	78
BULUŞUN GİZLİLİĞİ	81
1-Sır Tutma Yükümlülüğü.....	81
a)Genel Olarak	81
b)Çalışanın Sır Tutma Yükümlülüğü	82
c)İşverenin Sır Tutma Yükümlülüğü	83
d)Sır Tutma Yükümlülüğüne Aykırılığın Sonuçları	85
aa)Hukuki Sonuçları	86
bb)Cezai Sonuçları.....	91
SONUÇ.....	92
KAYNAKÇA.....	96

KISALTMALAR

a. g. e. : Adı geçen eser

a. g. m. : Adı geçen makale

bkz: Bakanız

Bas. İş K. : Basın İş Kanunu

BK.: Borçlar Kanunu

C: Cilt

Çev. : Çeviren

Den. İş K. : Deniz İş Kanunu

E. : Esas

FSEK. : Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu

İş K. : İş Kanunu

K. : Karar

KHK : Kanun Hükmünde Kararname

m. : Madde

MK. : Medeni Kanun

PatKHK: Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

RG. : Resmi Gazete

S: Sayı

s. : sayfa

SMK: Sınai Mülkiyet Kanunu

TBK: Türk Borçlar Kanunu

TCK: Türk Ceza Kanunu

TPE: Türk Patent Enstitüsü

Y : Yıl

Y. HD: Yargıtay Hukuk Dairesi

Y.HGK: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Vd. : ve davamı

GİRİŞ

İnsan evladı ilk çağlarda hayatta kalabilmek adına karşı karşıya kaldığı sorunlara çözüm üretmek zorunda kalmıştır. İnsan evladı varoluşundan bu yana daha güvenilir ve refah yaşamak için çeşitli girişimlerde bulunmuştur. İnsanlığın hayat standartlarını artırmak için gösterdiği bu çabaların sonucunda insanlık tarihinde devrim diyebileceğimiz birçok gelişim olmuştur. Özellikle sanayi devrimi ile birlikte üretim atmış ve teknoloji hızla gelişmeye başlamıştır. Teknolojinin, endüstrinin gelişmesi, serbest piyasanın büyümesi gibi sebeplerle toplum da değişikliğe uğramıştır. Bu gelişmelerle birlikte teknik sorunların çözümü bakımından kolektif çalışma zarurieti doğmuştur. Üretimdeki bu artış sebebiyle konusu buluş yapma olan iş sözleşmeleri düzenlenmeye başlamıştır. Toplumsal ve ekonomik kalkınma bakımından çalışan buluşlarının öneminden dolayı konu için ayrıca düzenleme yapma gereği duyulmuştur. Aynı zamanda bu düzenlemeler bağımlı iş ilişkisi içinde olan çalışanın sömürülmesine de engel olacaktır.¹ Her ülke kendi sosyolojik, ekonomik, teknolojik, demografik durumuna, toplumsal sorunlarına yönelik düzenlemelere öncelik vereceğinden başka bir deyişle hukuksal düzenlemeler bu unsurlara göre biçimleneceğinden gelişmiş ülkelerde çalışanların buluşlarına ilişkin düzenleme yapılması mecburiyeti gündeme gelmiştir.²

Tez konumuz “Çalışanların Buluşları”dır. İnceleme 6769 Sınai Mülkiyet Kanunu ile sınırlı olup fikri ürünler (dolayısıyla FSEK) çalışmamız kapsamına dahil değildir. Çalışmamızda, birinci bölümde çalışanların buluşlarına ilişkin kısaca bu zamana kadarki yasal düzenlemelerimize, “Çalışanların Buluşları” konusunun kavranabilmesi açısından, buluş kavramına; patent kavramına ve patent ile korunabilecek buluşlara, çalışan kavramına ve çalışan buluşları kavramına değinilecektir. İkinci bölümde SMK kapsamında çalışanların buluşlarının türlerine değinilecektir. Çalışanların Buluşlarının türleri başlığı altında hizmet buluşları ve serbest buluşlarına yönelik açıklamalara yer verilecektir. Üçüncü bölümde ise çalışanların buluşlarının hüküm ve sonuçları yani çalışanın ve işverenin hak ve yükümlülükleri incelenecektir. Ardından yönetmelik

¹ORTAN, Ali Necip; *İşçi Buluşları Hukuku*, İzmir 1987, s.9

²ORTAN, *İşçi Buluşları* s.3

uyarınca çalışanların buluşları karşılığı hak kazandığı ücrete ilişkin bedel tarifesi incelenecektir. Dördüncü bölümde ise buluşun gizliliği konusu ele alınacaktır. Bu kapsamda çalışanın ve işverenin sır tutma yükümlölüğüne ve bu yükümlölüğe aykırılığın sonuçlarına değinilecektir. Son olarak sonuç kısmında genel bir değeriendirme yapılp tez çalışması tamamlanacaktır.



1.BÖLÜM

A)ÇALIŞANLARIN BULUŞLARI KURUMUNA İLİŞKİN ULUSAL DÜZENLEMELER

Çalışanların meydana getirdiği sınai ürünler hakkındaki düzenlemeler ilk olarak 818 sayılı Borçlar Kanununda yer almıştır. BK m.366'da "İşçinin İhtirarı" başlığı altında aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

"İşçi hizmetini yaparken bir şey ihtira ettikte iş sahibi böyle bir ihtirain kendisine ait olacağını akitte şart koymuş yahut bu ihtira işçinin taahhüt eylediği hizmetin levazımından bulunmuş ise ihtira olunan şey, iş sahibinin olur.

Birinci surette ihtira mühim bir iktisadi kıymeti haiz ise, işçinin hakkaniyet dairesinde tayin edilecek bir bedel istemeğe hakkı vardır.

Bu bedel, ihtirain meydana gelmesinde iş sahibinin iştiraki ve tesissatından edilen istifade nazara alınarak tesbit olunur."

Hükümde yalnızca özel hukuka tabi olan hizmet sözleşmeleri ile çalışanların buluşları düzenlenmiştir.³ Düzenlemeden anlaşılabacağı üzere, buluşun iş sahibine ait olması için taraflarca sözleşmede kararlaştırılmış veya buluşun hizmetin niteliğinden meydana gelmiş olması gerekir.⁴ İkinci fıkrada da düzenlendiği üzere, taraflar arasında yapılan sözleşme gereği buluşun işverene ait olacağı kararlaştırılmışsa, buluşun önemli sayılacak ekonomik bir değere sahip olması şartıyla, işçi hakkaniyete uygun olarak bedel talep edebilir. Ancak hizmetin gereğinden kaynaklanan bir buluş ise bedel isteme hakkı yoktur. Düzenlemenin tam tersinden yola çıkarak sözleşmede kararlaştırılmamış veya hizmetin gereği olmayan buluşun ise çalışana ait olacağını söyleyebiliriz.⁵

³ÖZ, Turgut: Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları, İlhan Ulusana Armağan, İstanbul 2016, s.590

⁴BEKGÖZ, Merve: Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar, Ankara2017, s.93

⁵ÖZ; Çalışanların Buluşları, s.591

Bakanlar Kurulu tarafından düzenlenen 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin üçüncü kısmında “Çalışanların Buluşları” başlığı altında düzenlenmiştir. Ancak KHK'nın bu halinde İhtira Beratı Kanunu'nun yürürlükten kalktığına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Daha sonra yapılan değişiklik ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca PatKHK'da çalışanların buluşları düzenlenmiş olsa bile BK hala yürürlükte olduğundan hükümleri arasındaki çelişki bulunmaktaydı.⁶

818 sayılı BK'nın yürürlükten kaldıran 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ise “Sınai ve Fikri Mülkiyet Hakkı” başlığı altında düzenlediği “*Hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınai ve fikri mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümleri saklıdır.*” hükmü ile eski BK hükümlerinden ayrılarak bu konuda özel kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

2017 yılında ise 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile PatKHK da mülga hale gelmiştir. Çalışanların buluşları konusunda artık uygulanacak hükümler SMK'nın ilgili hükümleridir. (m113-122)

a)Çalışanın Buluşlarına İlişkin Düzenlemelerin Emredici Niteliği

aa)İş Hukukuna İlişkin Düzenlemelerin Emredici Niteliği

Sosyal devletin bir sonucu olarak ortaya çıkan İş Hukukunun doğuş dinamikleri çalışanın korunmasıdır.⁷ Çalışma barışı bakımından sosyal ile ekonomik olan arasındaki dengenin kurulması gerekir.⁸ Çalışanın korunması çalışma koşullarına ilişkin emredici hükümler ile sınırlandırılmak suretiyle sözleşme serbestisi ve çalışan lehine yorum ilkesi ile sağlanmaktadır.⁹

bb)Çalışan Buluşlarına İlişkin Hükümlerin Emredici Niteliği

Çalışanın buluşları konusu, çalışanın korunması ve buluş uğraşısında bulunmasının teşvik edilmesi sebepleri ile Kanunda ayrıntılı olarak düzenlenmiş olmakla birlikte bu düzenlemelerin çalışan aleyhine değiştirilemeyeceği açıkça belirtilmiştir.

⁶ORTAN, Çalışanların Buluşları, 1. İstanbul Fikri mülkiyet Hukuku Sempozyumu, İstanbul 2005, s.190

⁷ İş hukukunun doğuşu hakkında bkz. ESENER, Turhan: *İş Hukuku*, Ankara 1978, s.2 vd. ; EKONOMİ, Münir, *İş Hukuku*, İstanbul 1984, s.3 vd. ; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: *İş Hukuku*, Ankara 2004, s.21 vd.

⁸SÜZEK, Sarper: *İş Hukuku*, İstanbul 2002, s.17

⁹MOLLAMAHMUTOĞLU, s.11; SÜZEK, *İş Hukuku*, s.20

SMK'nın 117.maddesinin 1.fikrasına göre, “İşverenler tarafından, bu Kitabın çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerine aykırı olacak şekilde çalışanların aleyhine düzenleme ve uygulama yapılamaz”. Hükümden de anlaşılacağı üzere çalışanın buluşlarına ilişkin düzenlemeler nispi emredici niteliktedir.¹⁰

Kanunda çalışan ve işveren arasında yapılacak buluşa dair sözleşme yapma serbestisi sınırlandırılmıştır. Hükme göre: “Tarafların çalışan buluşlarına ilişkin sözleşme yapma serbestliği, hizmet buluşlarında patent verilmesi için yapılacak başvurudan; serbest buluşlarda ise çalışanın işverene yapacağı bildirim yükümlülüğünden sonra başlar”. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki anılan zamanlardan önce yapılan sözleşmelerin tümü değil yalnızca çalışan aleyhine olan hükümleri geçersiz sayılır.¹¹

b)Hakkaniyete Uygunluk Koşulu

Kanunun 119.maddesinin 2.fikrasında ise:“Hizmet buluşları ile serbest buluşlar konusunda işveren ile çalışan arasında yapılan sözleşmeler, çalışan buluşlarıyla ilgili emredici hükümlere aykırı olmasa dahi, önemli ölçüde hakkaniyetle bağdaşmıyorsa geçersiz sayılır. Aynı kural belirlenen bedel için de geçerlidir.” hükmüne yer verilmiştir. Düzenleme 1.fıkra ile birlikte yorumlanmalıdır. 1.fıkra da belirtildiği üzere buluşa dair başvuru veya bildirim tarihinden önce çalışan aleyhine yapılan sözleşmeler geçersiz olduğundan 2.fıkradaki hakkaniyet koşulu başvuru veya bildirim tarihinden sonra yapılan sözleşmeler bakımından incelenmelidir.¹²

Hakkaniyete aykırı olan sözleşmelerin geçersizliği için çalışana itiraz hakkı tanınmıştır. SMK m.119/3'e göre: “Sözleşmenin veya belirlenmiş olan bedelin hakkaniyete aykırı olduğu hakkındaki itirazlar, iş sözleşmesinin bitiminden itibaren en geç altı ay içinde yazılı olarak ileri sürülebilir”. Ancak çalışan iş ilişkisinin devamı süresinde de sözleşmenin hakkaniyete uygun olmadığı gerekçesi ile geçersiz olduğunu ileri sürebilir.

Kanundaki bu düzenlemeler işveren ile çalışan arasındaki buluşa ilişkin sözleşmeler için geçerli olmakla birlikte işveren ile üçüncü kişiler arasında buluşa ilişkin yapılan sözleşmelerin geçerliliği genel hükümlere tabi olacaktır.

¹⁰CANBOLAT, Talat: *İşçi Buluşları*, İstanbul 2007, s.39

¹¹CANBOLAT, s.39

¹²CANBOLAT, s.40

B)TEMEL KAVRAMLAR

1-BULUŞ

a)Tanım Sorunu ve Tanımı

Birçok ülke buluş kavramının tanımına kanunlarında yer vermemiştir.¹³ Aynı şekilde 551 sayılı KHK’da buluş tanımına açık olarak yer verilmemekle birlikte buluşun patent verilebilir nitelikte olması için sahip olması gereken özellikler belirtilmiştir. Pat. KHK m.5’e göre “*Yeni tekniğin bilinen durumunu aşan ve sanayiye uygulanabilir olan buluşlar, patent verilerek korunur*”. Hükme göre, buluşun patent verilebilir nitelikte olması yani patent ile korunabilir olması için yeni olması, tekniğin bilinen durumunu aşması ve sanayiye uygulanabilir olması gerekmektedir. 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu m.83’te ise “*Teknolojinin her alanındaki buluşlara yeni olması, buluş basamağı içermesi ve sanayiye uygulanabilir olması şartıyla patent verilir.*” denilmiştir. Nitekim madde başlığında da belirtildiği üzere hüküm patentlenebilir buluşlar hakkındadır. Ancak buluşun tanımı yapılmamıştır. Buluş kavramı patent hukukunun en temel kavramı olmasına rağmen açıklanmaması büyük bir eksiklik yaratmaktadır.¹⁴ Aslında buluşun patent ile korunabilmesi için gereken şartların belirtilmiş olması, tanımını açıklamamakla birlikte buluş kavramı açısından önemlidir.¹⁵ Teknik gelişmelerin ilerlemesine, bir tanım ile engel olmama amacı da güdülmüştür.¹⁶

Düzenlemelerden yola çıkarak buluş için öncelikle bir sorunun olması gerektiğini söyleyebiliriz.Bir sorunun ortaya konulması yalnızca bu sebeple buluş niteliği taşıması

¹³ORTAN, İşçi Buluşları, s.41

¹⁴SARAÇ, Tahir: Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir? ,Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,C.9, 2004, Sayı.2, s.264

¹⁵ORTAN, İşçi Buluşları, s.41

¹⁶TÜZÜNER, Özlem: *Faydalı Modelin Korunması ve Faydalı Modelin Korunmasına Uygulanacak Hukuk*, İstanbul 2011, s.84; KARAHAN, S., SULUK, C., NAL,T. & SARAÇ ,T.: *Fikri Mülkiyet Hukukunun Esasları*, Ankara 2007, s.183

için yeterli değildir.¹⁷ Aynı zamanda buluş bir öğretilerdir ve uygulanabilir olması gerekir.¹⁸ Öğretilerde buluş için farklı tanımlar yapılmıştır. Bazıları düzenlemelerde buluş için sayılan nitelikler ile sınırlı kalmış bazıları ise genel olarak buluş kavramı üzerinde durmuştur. Ertaş özellikle buluş ile icat arasındaki farklılığa değinmiş ve buluş ile icadın birbirleriyle iç içe olmasına rağmen aslında farklı kavramlar olduğunu söylemiştir. Ona göre icat bir şeyin yaratılması iken buluş varolanın yeniden fark edilmesidir.¹⁹ Öğretilerde genel olarak buluş “bir sorunu çözen kural, formül, teori, teknik alana ait çözüm, öğreti” olarak tanımlanmıştır.²⁰

Tüm bunlar değerlendirildiğinde; buluş, teknik bir sorunu ortaya koyan ve uygulanabilir, tekrarlanabilir, teknik bir çözüm yolu gösteren fikri bir ürün, araç veya yöntem olarak tanımlanabilir. Soyut olarak tanımlanması gerekirse teknik bir fiil ile ilgili kural denilebilir.²¹ Türk Dil Kurumu sözlüğü ise buluşu “Bilinen bilgilerden yararlanarak daha önce bilinmeyen yeni bir bulguya ulaşma veya yöntem geliştirme, icat” olarak tanımlamıştır.²² Buluş bir alanda üretilen yepyeni bir ürün, araç, yöntem olabileceği gibi mevcut bir ürün veya uygulama alanı bulan bir yöntemin iyileştirilmesi amacı barındıran basit bir işlem de olabilir. Felsefi boyuttan bakacak olursak buluşun tabii düzende mutlaka değişiklik yaratması gerekmektedir. Bu durum engellenemez ve değiştirilemez olduğundan tabiatla tehlike yaratacak boyutlara ulaşması muhtemel görünmektedir. Buluşa dair ortak bir tanım yapma konusundaki güçlük onun niteliğinden kaynaklanmaktadır. Buluş fikri bir ürün olduğundan soyut ve eşyadan bağımsızdır.²³

Buluş ile keşif kavramı birbirinden farklıdır. Keşif, var olan ancak keşfedildiği ana kadar bilinmeyen şeyin ortaya çıkarılmasıdır.

¹⁷KARAHAN, S., SULUK, C., NAL, T. & SARAÇ, T., s.204; CANBOLAT, s.49; KARAEĞE, Özge: *Fikri Mülkiyet Hukukunda Esaslı Unsur Doktrini*, İstanbul 2010, s.109

¹⁸TEKİNALP, Ünal: *Fikri Mülkiyet Hukuku*, İstanbul 1999, s.499

¹⁹ERTAŞ, Kudret: İşçi İcadları, AİTİA, *Yönetim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C.1, 1979, Sayı 1-2, s.108

²⁰ Öğretilerdeki farklı tanımlar için bkz. TEKİNALP s.490; ERDEM, Bahadır: *Patent Hakkının Korunmasına ve Patent Hakkına İlişkin Sözleşmelere Uygulanacak Hukuk*, İstanbul 2002, s.21

²¹ORTAN, İşçi Buluşları, s.46

²²TDK

²³CANBOLAT, s.49

b)Hukuki Niteliği

Buluş soyut ve fikri bir ürün olduğundan eşyanın kavramına dahil değildir. Fikri ürünler gayrimaddi eşya olarak kabul edilir.²⁴ Mülkiyet ve zilyetliğin konusunu maddi eşyalar oluşturduğundan, fikri ürün niteliğindeki buluşlar bu kapsamda değerlendirilemez.²⁵ Bu bakımdan buluşa ilişkin konularda Fikri ve Sınai Mülkiyet Hukuku uygulama alanı bulacaktır. Buna karşılık buluşun üzerinde somutlaştığı eşya bakımından Eşya hukuku ve eğer ilgili ise diğer hukuk dalları uygulanır.²⁶

Özel hukuktan doğan haklar mutlak ve nisbi haklar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Mutlak haklar malvarlığı ya da şahıs varlığı üzerinde doğan haklardır. Mutlak hak kapsamında olan aynı haklar ise sahibine eşya üzerinde doğrudan egemenlik sağlayan haklardır.²⁷ Buluşçuya verilen koruma hakkı ise yalnızca sahibine ait olmakla birlikte mutlak hak niteliğindedir ve sağladığı yetkiler bakımından aynı hakka benzemektedir.²⁸

Buluş üzerindeki bu hak ile mülkiyet hakkı arasındaki farklılığa da değinmek gerekmektedir. Buluş hakkı gayrimaddi nitelikteki fikri düşünceye ilişkinen mülkiyet hakkı maddi varlıklar üzerinde söz konusu olur. Ancak buluş konusu maddi bir şey üzerinde somutlaşmış ise burada hakkın niteliğinin belirlenmesi açısından dikkatli olunması gerekir. Buluşun üzerinde cisimlendiği maddi şey üzerinde mülkiyet hakkına sahip olursa bile bu maddenin üretimini sağlayan buluş hakkı fikri ve sınai mülkiyete ilişkindir.²⁹

SMK m.148'e göre "*Sınai mülkiyet hakkı devredilebilir, miras yolu ile intikal edebilir, lisans konusu olabilir, rehin verilebilir, teminat olarak gösterilebilir, haczedilebilir veya diğer hukuki işlemlere konu olabilir.*" Hükümden de anlaşılacağı üzere, buluşçunun sahip olduğu bu mutlak hak, hukuki işlemlerin konusunu

²⁴**BİLGE**, Necip: *Hukuk Başlangıcı, Hukukun Temel Kavram ve Kurumları*, Ankara 2006, s.220

²⁵**TEKİNALP**, s.5-6

²⁶**CANBOLAT**, s.50

²⁷**SEROZAN**, Rona; *Taşınır Eşya Hukuku*; İstanbul 2002, s.16; **KARAHASAN**, Mustafa Reşit; *Yeni Türk Medeni Kanunu, Eşya Hukuku*, İstanbul 2002, s.54

²⁸**ESENER**, Turhan: *Hukuk Başlangıcı, Genel Hukuk Bilgisi*, İstanbul 2004, s.163; **SARAÇ**, Tahir: *Patentten Doğan Hakka Tecavüz ve Hakkın Korunması*, Ankara 2003, s.37

²⁹**KILIÇOĞLU**, Ahmet M.:*Sınai Haklarla Karşılaştırılmalı Fikri Haklar*, Ankara 2006, s.3-4

oluşturabilir.³⁰ Hukuki işlemlere konu olması açısından patent veya faydalı model ile korunmasına gerek yoktur.³¹

Ekonomik değere sahip olan varlıklar ticari şirketlere sermaye olarak konulabileceğinden, buluşlar da sermayeye konulabilir.³² Ayrıca İş Kanunu m.2’de işyerinin tanımı “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.*” şeklinde yapılmıştır. Hükümde bahsedilen “*maddi olmayan unsurlar*” ile kastedilen fikri ve sınai haklardır. Buluş ve patent de bu nedenle işyeri kavramının içinde yer almaktadır.³³

c)Patentlenebilen ve Patentlenemeyen Buluşlar

aa)Patentlenebilir buluşlar

Buluşlara patent verilebilmesi için bazı şartları ve nitelikleri taşıması gerekmektedir. Bu nitelikler patent hukuku alanında hakkın objesi olabilmesi bakımından taşıması zorunlu olan şartlardır.³⁴ Patentin özünde daima bir buluş yattığından öncelikle ortada buluş olmalıdır. Gereken nitelik ve şartlar SMK’da “Patentlenebilirlik Şartları” bölümünde açıklanmıştır.

“SMK m82/1:Teknolojinin her alanındaki buluşlara yeni olması, buluş basamağı içermesi ve sanayiye uygulanabilir olması şartıyla patent verilir”

Tanıma göre, patent verilebilirlik şartları şunlardır: (1) yenilik, (2) buluş basamağı, (3) sanayiye uygulanabilirliktir. Ayrıca buluşun m82/2’de belirtilen patentlenebilirliğin dışında kalan buluşlardan olmaması gerekmektedir. Bu üç niteliğe kısaca değinmek gerekmektedir.

aaa)Yenilik

Her buluşun patentin konusu olamayacağını söylemiştik. Hiçbir sistemin toplumca erişilebilir, önceden bilinen buluşlar için patent vermeyeceği aşıkardır. Çünkü patent

³⁰TEKİNALP, s.15; SARAÇ, Patent Hakkının Korunması, s.39

³¹CANBOLAT, s.53-54

³²KAYA, Arslan: Türk Hukukunda Patentten Doğan Haklar, *İÜHFM*, Prof.Dr. Orhan Münir Çağıl’a Armağan Sayısı, C: LV, S.4, 1997, s.178

³³ESENER, Turhan: *İş Hukuku*, Ankara 1978, s.83; EKONOMİ, Münir: *İş Hukuku*, c.1, İstanbul 1984, s.59; AYDINLI, İbrahim: *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, Ankara 2001, s.9

³⁴ORTAN, İşçi Buluşları, s.60

korumasıyla topluma veya üçüncü bir şahsa ait olan bir hak ihlal edilemez.³⁵ Topluma ait olan bir bilgiye patent verilmesi patent sahibinin haksız kazanç sağlamasına sebep olmakla birlikte toplumu da zarara uğratar. Herkes tarafından bilinen bir bilginin patent ile koruma altına alınmasını engellemek ve toplum ile buluş sahibi arasında çıkar uyumsuzluğu oluşmaması için yenilik şartı aranmaktadır.³⁶ Yenilik şartı buluşa patent verilebilmesi bakımından ön koşul niteliğindedir.³⁷ Yenilik kavramı patent hukukuna özgüdür ve mutlak olmalıdır. Aynı zamanda yeni ürünlerin ortaya çıkarılabilmesi ve bunun neticesinde de teknolojinin zamanla gelişmesi bakımından üretimde yer alan kişilerin teşvik edilmesi gerekir.

Bir çözümün buluş niteliği taşıması için gereken yenilik şartı “maddi yenilik”, patent korumasından faydalanabilmesi için gereken yenilik şartı ise “şekli yenilik” olarak kabul edilir.³⁸ Bu bakımdan maddi yenilik şekli yeniliğin ön şartı sayılır. Maddi yenilik aslında buluş kavramının içinde özümsemiştir. Zaten kendisinde bulunması gereken bir özelliktir. Buradan yola çıkarak yenilik şartının aslında buluşun değil, patentle korunabilmenin şartı olduğunu söyleyebiliriz.³⁹ Buluşun patentlenebilmesi için aranan yenilik şartı şekli değil maddi olsaydı o zaman yalnızca “öncü” buluş niteliğindeki buluşlar patentle korunabilirdi.⁴⁰

Başkaca bir ayrım olarak yenilik ya subjektif ya da objektiftir. Subjektif yenilik, buluş sahibi bakımından yeniliktir, tekniğin bilinen durumunda değişiklik meydana getirmez.⁴¹ Bu nedenle patentlenebilirlik bakımından yenilik şartı gerçekleşmiş olmaz. Subjektif yenilikte, buluş sahibi her ne kadar kendi yeteneğine dayanarak şahsi faaliyetleri ile bir buluş meydana getirmişse de bu buluş patent ile korunamaz. Bu sınırlamanın getirilmesindeki temel sebep, farklı yerlerde farklı kişiler tarafından bulunan aynı nitelikte kabul edilecek buluşların ayrı ayrı

³⁵ Bu özelliği nedeniyle yenilik şartı, doktrinde patent sisteminin en önemli unsuru, adeta kalbi olduğu belirtilmektedir. **ERDEM**, Patente Uygulanacak Hukuk, s.55-56

³⁶ **SARAÇ**, Tahir: Patent Hukukunda Yenilik Kavramı ve Yeniliğin Belirlenmesi, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2001, s192-193

³⁷ **SARAÇ**, Patent Hukukunda Yenilik, s.190

³⁸ **ORTAN**, İşçi Buluşları, s.64

³⁹ **AYİTER**, Nuşin: *İhtira Hukuku*, Ankara 1968, s.51

⁴⁰ **SARAÇ**, Patent Hakkının Korunması, s.96 (Saraç kitabında öncü buluşları tanımlamıştır. Saraç’a göre öncü buluşlar ilgili olduğu teknik alana ilk oraya çıkan buluşlardır. Televizyon telefon ampul örnek olarak verilmiştir.)

⁴¹ **AYİTER**, s.51

patentlenmesini engellemektir.⁴² Subjektif yeniliğin merkezinde buluş sahibinin kendisi varken objektif yeniliğin merkezinde toplumun kendisi vardır. Objektifliğin sınırları SMK m83/4'te belirtilen “*ilgili olduğu teknik alandaki uzmana göre aşikar olmayan buluş*” ifadesinden de anlaşıldığı üzere uzman kişinin bilgisine indirgenmiştir. Objektif yeniliğin tespitinde uzman kişinin bilgisi esas alınacaktır.⁴³

Buluşun yenilik özelliğini içinde barındırdığını ve bunun da maddi yenilik olduğunu ancak maddi yeniliğin de tek başına patent verilebilmesi için yeterli olmadığını söylemiştik. Buluşta bulunan yenilik basit düzeyde adeta bir taklit niteliğinde olmamalıdır. Basit bir yeniliğin olması halinde buluş patent ile korunmaya değer olmaz. Yani bu durumda şekli yenilik şartı da gerçekleşmiş olmaz. Basit yeniliğin patentlenebilirlik için kabul ettiğimiz durumlarda daha önce patentleri tekrardan patentlenmiş olur. Bu durum da “çifte patent yasağına” aykırılık oluşturur. Buluşa patent verilebilmesi için yeniliğin nitelikli olması gerekir.⁴⁴

Yenilik kavramında en önemli ayrım mutlak, nispi yenilik ayrımıdır. Mutlak yeniliğin tanımında öğretide farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre bilginin dünyanın hiçbir yerinde ve hiçbir kimse tarafından bilinmiyor olmasıdır.⁴⁵ Diğer görüşe göre ise dünyanın hiçbir yerinde topluma açıklanmamış olmasıdır. Mutlak yeniliği benimseyen belli başlı ülkelere; Almanya, Fransa, İsveç, Norveç, Portekiz, Hollanda örnek olarak verilebilir. (SARAÇ, 2001, s. 201) Mutlak yenilik nispi yenilikten evrensellik boyutuyla ayrılmaktadır. Nispi yenilik ülkeseldir. Buluş dünyanın başka bir yerinde biliniyor olsa bile buluş sahibinin başvuru yaptığı ülkede ilk kez ortaya çıkıyor ise patentle koruma altına alınabilir.

⁴² Bu durumlar için öğretide “çifte buluş” kavramı kullanmıştır. Çifte buluş kavramı ve çifte buluşlarda hak sahipliği konusunda ayrıntılı bilgi için bkz: **SARAÇ**, Tahir:551 Sayılı KHK'nin 11. Maddesine Göre Patent İsteme Hakkı ve Hakkın Sahibi, *Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı*, İstanbul 2001, s.539 vd.

⁴³ **SARAÇ**, Patent Hukukunda Yenilik, s198

⁴⁴ “sanayice yeniden bir netice ve eser vücuda getirmek ve bunların husulü için vesaiti cedide ihdas veyahut malum olan vesaiti bir sureti cedide istimal eylemek muhteriatan addolunur” denilmekte olup, davacının ihtirainın sınai bir yenilik getirmediği ancak bir model değişikliği mahiyetinde bulunduğu anlaşıldığından banyo küveti unvanlı ihtirain tescili talebinin reddedilmesinde isabetsizlik görülmediğinden davanın reddine karar verilmiştir.” (12. D. 30.1.1967, E. 66/517 K. 67/113, Dan. 12. D. Kararları 1976, C.I 442).

⁴⁵ **TEKİNALP**, s.503; **TEKİL**, Müge: 554 sayılı KHK Çerçevesinde Endüstriyel Tasarım Kavramı ve Koruma Şartları, *İÜHFİM* (Prof. Dr. Orhan Münir ÇAĞIL’a Armağan Sayısı), s. 243; **SULUK**, Cahit: *Yedek Parça Tasarım Hakkının Korunması*, Ankara 2001, s. 30

m.83/1'e göre *“Tekniğin bilinen durumuna dâhil olmayan buluşun yeni olduğu kabul edilir.”* Hüküm dikkate alındığında buluşun yeni olarak kabul edilebilmesi için tekniğin bilinen durumunu aşması gerekmektedir. Tam tersinden bakıldığında ise tekniğin bilinen durumu aşmayan buluşlar zaten bilinmektedir, aşıkardır, malum olandır.⁴⁶ Yeni olarak kabul edilemez. Tekniğin bilinen durumuna dahil olmaması yeterli değildir, aşması gerekmektedir.⁴⁷ Yine de yenilik unsuru ile tekniğin bilinen durumunun aynı şeyler olmadığını söyleyebiliriz.⁴⁸ Öncelikle tekniğin bilinen durumu kavramına açıklık getirmek gerekir.

Tekniğin bilinen durumu kavramı m83/2'de açıklanmıştır. Hükme göre *“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.”* Devamında ise *“Başvuru tarihinde veya bu tarihten sonra yayımlanmış olan ve başvuru tarihinden önceki tarihli ulusal patent ve faydalı model başvurularının ilk içerikleri tekniğin bilinen durumu olarak dikkate alınır”* hükmüne yer verilmiştir. Kanun, konuya ilişkin bilginin kimse tarafından bilinmediğinin ispatı şartını aramaz. Kanunun aradığı şey, buluş hakkındaki bilginin dünyanın herhangi bir yerinde toplumca ulaşılabilir şekilde açıklanmamış olmasıdır. Yalnızca bazı kimselerin bilgi sahibi olması bilginin yeni sayılmasına engel olmaz.⁴⁹ Bazı kimseler tarafından bilinmesine ve hatta uygulanmasına rağmen açıklanmamış olan şeyleri de yeni olarak kabul ederiz.⁵⁰ Aynı şekilde herkes tarafından biliniyor olmaması da yeni sayılmasına engel olmayacaktır. Dünyanın herhangi bir yerinde açıklanmış olması sonucunda bilginin buluş sahibine ulaştığı varsayılır. Varsayım kesinliği kanıtlanmamış verilerden hareketle ileri sürülen önerme olduğundan aksinin ileri sürülebilmesi mümkün değildir.

Tüm bunlar değerlendirildiğinde Türk Hukukundaki yenilik kavramının, objektif, nitelikli, mutlak ve şekli yeniliği kapsadığını söyleyebiliriz.

⁴⁶TEKİNALP, s.502

⁴⁷KESKİN, s.44

⁴⁸ÖZTEK, Selçuk: Son Değişikliklerden Sonra Türk Patent Hukukunun Ana Hatları, *Marmara Üniversitesi AVP Topluluğu Enstitüsü AVP Araştırmaları Dergisi*

⁴⁹TEKİNALP s.503

⁵⁰TEKİL, Endüstriyel Tasarım, s. 242; SULUK, Yedek Parça, s. 24.

bbb)Buluş basamağı (Aşikar olmama)

Buluş basamağı kavramı SMK'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte mülga olan PatKHK'da yer almamaktadır. Aslında buluş basamağı bilinen durumun aşılması olduğundan zaten PatKHK'da var olduğu kabul edilmektedir.⁵¹ 1973 Tarihli Avrupa Patent Sözleşmesi'nin 52. maddesi 1. fıkrasında ise buluş basamağı kavramına yer verilmiş ancak tanımı yapılmamıştır.

Buluşun yeni olması ile buluş basamağının olması aynı şeyler değildir. Buluş basamağının olup olmadığı tartışmasına ancak buluşun yeni olması koşulu ile girebilir.⁵² Buluşun yeni olması tekniğin bilinen durumuna dahil olmaması iken buluş basamağı yeni olan buluşun tekniğin bilinen durumu aşmasıdır.

SMK m83/4 hükmünden yararlanarak kavramın tanımını yapabiliriz. Hükme göre *“Tekniğin bilinen durumu dikkate alındığında, ilgili olduğu teknik alandaki uzmana göre aşikâr olmayan buluşun, buluş basamağı içerdiği kabul edilir.”* Hüküm değerlendirildiğinde, buluş basamağı, ilgili teknik alandaki bir uzman tarafından ortaya konan çözümün, tekniğin bilinen durumundan kolayca çıkarılamayacak, akla gelmeyecek nitelikte olması şeklinde yorumlanabilir. Önemli olan buluşun ilgili olduğu teknik alandaki bir uzman tarafından çıkarılamayacak nitelikte olmasıdır yoksa sıradan bir insanın kolayca aklına gelmeyecek olması, buluş basamağı şartını yerine getirmiş olmaz. Uzman teorik bilgiye hakim olmalıdır. Ancak teoriye hakim olması yetmemektedir. Ayrıca bu teoriyi pratiğe dönüştürebilecek olması gerekmektedir.⁵³ Sıradan insanların teknik alandaki düzeyi patentlenebilirliğin hem alt sınırının hem de üst sınırının tespiti açısından önemlidir. Bu açıdan teknik alanda uzman olmayan sıradan kişilerin düzeyi,

- i. Değeri olmayan buluşların patentlenmesini engelleyerek alt sınırı
- ii. Ödüllendirmeye değer buluşların patent korumasından yararlanması bakımından da üst sınırı belirlemiş olur.⁵⁴

⁵¹TEKİNALP, s. 509

⁵²DAMGACIOĞLU, Atalay B., Patent Sistemlerinde Buluş Basamağı Kriterinin Değerlendirilmesi, *Uzmanlık Tezi*, Türk Patent Enstitüsü, Ankara 2011, s.77

⁵³ORTAN, İşçi Buluşları, s.70

⁵⁴DAMGACIOĞLU, s.73

Tekniğin bilinen durumunun aşılması ile anlatılmak istenen buluşun şu anki teknik durumuna kıyasen objektif bir ilerleme kaydetmiş olmasıdır. Bu nedenle beklenebilir türde veya önemsiz olan değişikliklere, gelişmelere, iyileştirmelere dayanan ürünlere veya daha önceden bilinen fonksiyonel özelliklerin büyük bir değişim yaratmaksızın birlikte kullanması ile ortaya çıkan ürünlere patent verilmesi; toplumun asıl olarak gelişmesine engel olabilir.⁵⁵ Buluşun tekniğin bilinen durumunu aşması değerlendirmesinin yapılabilmesi amacıyla patentlerin sınıflandırılmasına gerek vardır. Bu amaçla Uluslararası Patent Sınıflandırması Anlaşması imzalanmıştır. Bu anlaşma uyarınca teknik alan 8 sınıfa ayrılmıştır. (İnsan ihtiyaçları; İşlemlerin uygulanması-Taşıma; Kimya-Metalürji; Tekstil-Kağıt; Sabit yapılar; Makine mühendisliği,-Aydınlatma- Isıtma-Silahlar-Tahrip malzemeleri; Fizik; Elektrik)

Patent unsurlarının aynı işlevi gören, aynı sonuca ulaştıran farklı araçların, tekniğin bilinen durumu sebebi ile buluş sayılmaması gerekir. Aynı sorunu farklı usullerle çözen ürünler bakımından eşdeğerler problemi söz konusu olur.⁵⁶ Bu noktada buluş basamağının olup olmadığının tartışılması gerekir. Buluş basamağını aşağıdaki tabloda gösterildiği gibi kolayca formüle edebiliriz.

⁵⁵ABD Patent Davaları Raporu, Elias v. GrovesendTinplateCompany, [1890] 7 RPC 455. “Davaya konu olan olayda teneke levha üretiminde kullanılan bir makine üzerinde alınmış patent söz konusudur. Tekniğin bilinen durumunda kullanılan makineler bir seferde tek bir levha üretirken Elias levhaları üretmek için kullanılan iki kalıbı yan yana koymuş, bunun için makinede gerekli değişikliği yapmış ve bu yeni makine için patent almıştır. Mahkeme akıllıca olan, zaman ve paradan da tasarruf sağlayan bu yeni makinenin yine de bir buluş olmadığına dolayısıyla patentin geçersizliğine karar vermiştir. Mahkemeye göre patent sahibinin yaptığı şey eski makinenin kapasitesini iki katına çıkarmaktan ibarettir.” EPOBA T 0324/94 (07.05.1996)

⁵⁶Federal Mahkemenin eşdeğer(muadil) kavramını tanımlaması ise şöyledir: "Bir meselenin çözümü için kullanılan vasıtaları fonksiyonları bakımından tetkik etme ve söz konusu olan iki vasıtanın, neticenin meydana gelmesinde, teker leker aynı teknik tesiri göstermesine muadiltik denir" şeklindedir, (BG E 58 II 288). Kararı Ayiter s.90'da zikretmektedir ve oradan alınmıştır. Ayiterin tanımı "aynı tesiri olan değişik vasıtalarla muadil denir" şeklindedir, (AYİTER, s.90)

A: Tekniğin Bilinen Durumu

A': Buluş

X: Buluş Basamağı

$$A' \geq A + X$$

Buluşun buluş basamağı niteliği taşımasına rağmen korunabilmesi ancak faydalı model ile mümkündür. Faydalı model, patente göre daha pratik olduğundan daha çok tercih edilmektedir. Ancak faydalı modelin sağladığı koruma patentin sağladığı korumadan daha kısa sürelidir.

ccc)Sanayiye uygulanabilir olma

Buluşun patent kapsamında tescil edilebilmesi ve korunabilmesi için gereken son şart, buluşun sanayiye uygulanabilir olmasıdır. Patent, sahibine işletme konusunda tekel hakkı sağladığından buluşun sanayiye uygun olması şartını taşıması normaldir.⁵⁷ Ancak ticari bir işletmenin var olması gerekmez.⁵⁸

Türk İhtira Beratı yasasında bu koşula yer verilmiş ancak tanımı yapılmamıştır. PatKHK ve SMK'da ise koşula yer verilmekle birlikte tanımı da ayrıca yapılmıştır. PatKHK'daki tanım aynen korunmuştur. SMK m83/6'da "*Buluş, tarım dâhil sanayinin herhangi bir dalında üretilebilir veya kullanılabilir nitelikteyse, sanayiye uygulanabilir olduğu kabul edilir.*" denilerek sanayiye uygulanabilir olma durumu açıklanmıştır. Bir başka deyişle değerinin olması ve ekonomik olarak kullanılabilir olması gerekmektedir. Ticaret ve sanayide seri üretim yapılabilmesi ve bundan kar elde edilmelidir. Kavramın geniş olarak anlaşılması gerekir. Üretim, ticaret, el sanatları, madencilik, turizm, balıkçılık ve avcılık, finans bu kavrama dahildir. Ancak psikologluk, avukatlık, dişçilik, mali müşavirlik gibi serbest mesleklerin icrası sanayi kavramına dahil

⁵⁷ERDEM, s.58

⁵⁸TEKİNALP, s.509

değildir.⁵⁹Bununla birlikte serbest meslek icrası için gerekli olan araçların üretilmesi sanayiye dahildir. Bu nedenle sanayiye uygulanabilir kabul edilmektedir.

bb)Patentlenemeyen ve patentlenmesi yasak olan buluşlar

aaa)Patentlenemeyen buluşlar

SMK m.83/2’de buluş niteliğinde sayılmayan haller düzenlenmiştir. Hükümde belirtilen hususlar patent konusunun dışında kalır.

“a) Keşifler, bilimsel teoriler ve matematiksel yöntemler.

b) Zihni faaliyetler, iş faaliyetleri veya oyunlara ilişkin plan, kural ve yöntemler.

c) Bilgisayar programlar .

ç) Estetik niteliği bulunan mahsuller, edebiyat ve sanat eserleri ile bilim eserleri.

d) Bilginin sunumu.”⁶⁰

Kanundaki bu haller buluş kavramına yabancıdır.

Daha önce buluş kavramını tanımlarken buluş ile keşifin birbirinden farklı şeyler olduğunu söylemiştik. Buluşun konusunu yalnızca yeni olan şeyler oluştururken keşifin konusu zaten var olan ancak bu zamana kadar gün yüzüne çıkarılamamış şeylerdir. TDK Sözlüğü keşifi “*var olduğu bilinmeyen şeyin ortaya çıkarılması*” şeklinde tanımlamıştır.⁶¹ Örneğin radyo dalgalarının varlığının bulunması bir keşifken, radyo bir buluştur. “Ancak, son zamanlarda doğadaki mikroorganizma türlerinin bulunması, keşif değil buluş olarak kabul olunmaktadır.” (TEKİNALP, 1999, s. 510) Bilimsel teori ve matematik metodlarının kapsam dışında kalması ise onların soyut olmasından kaynaklıdır. Örneğin yükseklikleri eşit olan üçgenin alanları oranı ile tabanları oranının eşit olması soyuttur ve patentle korunabilir nitelikte değildir. Ancak başvuru konusu teori veya metod somut bir teknik soruna çözüm getiriyorsa buluş olarak kabul edilmelidir.⁶²

⁵⁹TEKİNALP, s.509

⁶⁰Bkz Y.11.H.D., T.17/10/2012, E.2011/10220, K.2012,16386

⁶¹TDK

⁶²TEKİNALP,s.510

b) bendinde belirtilen hususlarda esas olan doğaya hakim olmak değil, düşünceye hakim olmaktır.⁶³ Bu kural ve yöntemler teknik bir kurala ulaşmada araç olabilirler. Ancak bu durum onların buluş kabul edilmesi için yeterli değildir. Hızlı okuma yöntemi, dil öğrenme yöntemin, hafıza tekniği örnek olarak verilebilir. Bunlar her ne kadar buluş olmasa da dil öğretmek için yapılan bir alet buluş niteliğinde sayılmalıdır.

ç) bendinde belirtilen eserler FSEK uyarınca korunur.⁶⁴ Heykel, hikaye, beste gibi eserler bu kapsamdadır.

SMK, PatHKH'dan farklı olarak “insan ve hayvan vücuduna uygulanacak cerrahi ve tedavi usulleri ile insan, hayvan vücudu ile ilgili teşhis usullerini” buluş niteliğinde olmadığını belirtmemiş ve buluş kavramının kapsamını genişletmiştir.⁶⁵

bbb) Patentlenmesi yasak olan buluşlar

Bir buluş SMK'da aranan şartların hepsini taşısa da bazı hallerde patent korumasından faydalanamaz. Bu durumlar SMK'da açıkça düzenlenmiştir. SMK m.82/3'te belirtilen durumlar şunlardır:

“a) Kamu düzenine veya genel ahlaka aykırı olan buluşlar.

b) Mikrobiyolojik işlemler veya bu işlemler sonucu elde edilen ürünler hariç olmak üzere, bitki çeşitleri veya hayvan ırkları ile bitki veya hayvan üretimine yönelik esas olarak biyolojik işlemler.

c) İnsan veya hayvan vücuduna uygulanacak teşhis yöntemleri ile cerrahi yöntemler dâhil tüm tedavi yöntemleri.

ç) Oluşumunun ve gelişiminin çeşitli aşamalarında insan bedeni ve bir gen dizisi veya kısmi gen dizisi de dâhil olmak üzere insan bedeninin öğelerinden birinin sadece keşfi.

d) İnsan klonlama işlemleri, insan eşey hattının genetik kimliğini değiştirme işlemleri, insan embriyosunun sınıai ya da ticari amaçlarla kullanılması, insan ya da hayvanlara önemli bir tıbbi fayda sağlamaksızın hayvanlara acı çektirebilecek genetik kimlik değiştirme işlemleri ve bu işlemler sonucu elde edilen hayvanlar.”

⁶³ORTAN, İşçi Buluşları, s.49; CANBOLAT, s.55

⁶⁴Bknz FSEK m(2-7)

⁶⁵TAMER, Ahmet: Patent ve Faydalı Model Hakkına Aykırılığın Sonuçları, Ankara 2013, s.15

Kamu düzeni devletin güvenliği ve toplumsal ilişkilerdeki huzurun sağlanması açısından devlet tarafından korunması gereken olgudur. Kanunda kamu düzenine aykırı olan buluşların buluş niteliğinde olsa bile patent korumasından faydalanamayacağı düzenlenmiştir. Ancak kamu düzeninden anlaşılması gereken şey açıklanmamıştır. Yargıtay’a göre buluşun kullanılmasının kamu düzenine aykırı olması önemli değildir. Önemli olan kamu düzenine aykırılığın buluşun kendisinden kaynaklanmasıdır.⁶⁶ Kamu düzenine aykırılık ile kanuna aykırılık farklı kavramlar olduğundan her kanuna aykırılık, kamu düzenine aykırılık teşkil etmeyecektir.⁶⁷

Genel ahlakın çerçevesini belirlemek kolay değildir. Zira soyut bir kavram olduğundan zamana veya konuma göre değişkenlik gösterebilir. Burada esas alınacak unsur toplumdaki adil ve hakkaniyetli olan insanların dürüstlük anlayışına göre geçerli olan genel ahlaktır.⁶⁸ Kamu düzenine aykırılıkta olduğu gibi burada da buluşun kendisinin genel ahlaka aykırı olması gerekir. Genel ahlaka aykırı amaç için kullanımı patentlenebilirlik açısından önem taşımaz.⁶⁹

2-PATENT

Patent kavramı “açık olmak” anlamına gelen kökeni Latinceye dayanan “patere” fiilinden gelmektedir.⁷⁰ Kavram eski yasalarda “İhtira beratı” adıyla yer almaktadır.⁷¹ 551 sayılı KHK’da ise uluslararası literatüre uygun olarak “patent” sözcüğü ile ifade edilmiştir.⁷² Patent sözcüğü ilk başlarda lafzi olarak yorumlanmış ancak sonralarda lafzi

⁶⁶ “Davacı vekili, davalı Anonim Şirket adına tescilli yapılan faydalı model belgesinin kamu düzenine aykırı olduğunu, bu modelin proje çalışmalarında, KKK.lığı 1010 Ana Tamir Fabrikası personelinin katkıları bulunduğunu ve modelin yenilik niteliği taşımadığını öne sürerek dava ve birleşen davada anılan modelin hükümsüzlüğünün tespitini talep ve dava etmiştir. ... kamu düzenine aykırılık nedeni olarak öne sürülen ordunun silah tedarikinde güçlüğü düşeceği iddiasının dinlenemeyeceği, zira kamu düzenine aykırılığını münhasıran buluşun kendi bünyesinden ileri gelmesi halinde söz konusu olabileceği, ancak böyle bir iddiada da bulunulmadığından bahisle karar onanmıştır.” (Y.11.HD, 19.4.2002, E.2002/2795, K.2002/3702, Kazancı İçtihat Bankası).

⁶⁷ AYİTER, s.60; TEKİNALP, s.501

⁶⁸ AYİTER, s.59; YÜCEL,M.T.&KALE, S: Patent Haklarının Korunmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararnamenin 6. Maddesi Çerçevesinde Patent Verilemeyecek Konu ve Buluşlar, *Doç. Dr. Mehmet Somer’e Armağan*, s.317

⁶⁹ CANBOLAT, s.60

⁷⁰ KAYA, Patentten Doğan Haklar, s.173

⁷¹ ÇAĞLAR, Hayrettin: *Patent Hukukunda Ön Kullanım Hakkı*, , Ankara 2006, s. 78.; İhtira Arapça kökenli bir sözcük olup, benzeri görülmemiş bir şey icai etme, vücuda getirme, getirilme anlamına gelir. Berat ise imtiyaz verildiğini bildiren fermanıdır. (DEVELLİOĞLU, Ferit Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat, Ankara 1980, s.502).

⁷² SARAÇ, Patent Hakkının Korunması, s.25

anlamdan uzaklaşarak dar ve geniş anlamda yorumlanmıştır. Dar anlamda patent buluşu belgeleyen somut bir unsur, geniş anlamda patent hem sahibine buluş üzerinde ekonomik yararlanma hakkı veren hem de patent hakkını ispatlayan belgedir.⁷³

Patentin verilmesi patent hakkı bakımından kurucu olmasına rağmen buluş bakımından açıklayıcı niteliktedir. Patent verildiğinin Türk Patent Enstitüsü tarafından Patent Bülteninde yayınlanması ile birlikte patent hakkı doğar. Bundan önce buluş sahibinin buluş üzerinde patent hakkı olmamasına rağmen buluş hakkı vardır.⁷⁴ Çünkü buluş bir hukuki işlem niteliğinde değildir, hukuki fiildir.⁷⁵ Bu nedenle patent öğretide buluşun tescilli olduğunu gösteren belge olarak da tanımlanmıştır.⁷⁶

a)Patent Hakkı

Bir buluşa patent verilmesi sonucu ortaya çıkan “patent hakkı” Patent hukukunun önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Üst bir kavram olan patent hakkı buluşun yapılmasından patentin alınmasına kadar geçen süredeki bütün hakları kapsamına alır.⁷⁷

Patentten doğan hak, hak sahibine mülkiyet hakkına nazaran daha geniş bir yetki sağlamaktadır. Açıklamak gerekirse, mülkiyet hakkı yalnızca hakkın konusu olan şey üzerinde tasarruf hakkı sağlarken, patent hakkı hem hak konusu olan şey hem de onun üzerinde boyut kazandırdığı her şeyi koruma kapsamına alır.⁷⁸

Buluş sahibine verilen patent hakkı, ilk olarak müspet (olumlu) hak olarak kabul edeceğimiz buluşu kullanma ve ondan yarar elde etme hakkı vermektedir. Müspet hak olarak nitelendirdiğimiz bu hak, hak sahibi tarafından bizzat kullanılabileceği gibi vereceği bir izin ile başkaları tarafından da kullanılabilir.⁷⁹

Patent hakkı sağladığı müspet hakkın yanında ayrıca menfi (olumsuz) hak olarak kabul edilen patentten doğan haklara karşı yapılan hak sahibinin egemenlik yetkisine tecavüz niteliğinde olan hukuka aykırı fiil ve davranışları önleme hakkına da sahiptir.⁸⁰ Hak

⁷³ **TEKİNALP**, s.552; Ayiter, patenti "teknik bir ilerleme meydana getiren ve bir netice halinde somutlaşmış fikirdir" şeklinde tanımlamaktadır. **AYİTER**; s.31

⁷⁴ **KESKİN**, s.39; **TEKİNALP**, s.554

⁷⁵ **AYİTER**, s.66

⁷⁶ **CANBOLAT**, s.62

⁷⁷ **SARAÇ**, Patent Hakkının Korunması, s.26; **ORTAN**, İşçi buluşları, s.76

⁷⁸ **ORTAN**, İşçi buluşları s.60

⁷⁹ **TAMER**, s.22

⁸⁰ **TAMER**, s.22

sahibinin, kendi rızasına aykırı olarak üçüncü kişiler tarafından buluşu ve aynı şekilde bu idenin uygulandığı ürünleri hem doğrudan hem de dolaylı şekilde kullanılmasını men etme yetkisi vardır.⁸¹ Bu husus SMK m.85/2’de:

“Patent sahibinin, izinsiz olarak yapılması hâlinde aşağıda belirtilen fiillerin önlenmesini talep etme hakkı vardır:

a) Patent konusu ürünün üretilmesi, satılması, kullanılması veya ithal edilmesi veya bu amaçlar için kişisel ihtiyaçtan başka herhangi bir nedenle elde bulundurulması.

b) Patent konusu olan bir usulün kullanılması.

c) Kullanılmasının yasak olduğu bilinen veya bilinmesi gereken usul patentinin kullanılmasının başkalarına teklif edilmesi.

ç) Patent konusu usul ile doğrudan doğruya elde edilen ürünlerin satılması, kullanılması, ithal edilmesi veya bu amaçlar için kişisel ihtiyaçtan başka herhangi bir nedenle elde bulundurulması” şeklinde ifade edilmiştir. Aynı hukuksal koruma patent başvurusu sahibi için de geçerlidir.⁸²

Patentin böyle bir koruma sağlaması, ülke genelinde üretimin artırılması amacına dayanır.⁸³ Buluş sahiplerine özendirme kapsamında verilen maddi tatmin de bu kapsamda kabul edilebilir.

Patentin sağladığı koruma azami sürelerle belirlenmiştir. Bu sürelerin uzatılması veya değiştirilmesi mümkün değildir.

3-ÇALIŞAN

Fikri ve Sınai Mülkiyet hukukunda çalışan kavramının daha geniş olduğu anlaşılmaktadır. SMK’da İş Kanunu’ndaki işçi kavramına denk olmasa da bağımlılık ilişkisi içerisinde bulunan kişiler tarafından yapılan buluşların düzenlendiği görülmektedir.

⁸¹ŞEHİRALİ, Feyzan Hayal: *Patent Hakkının Korunması*, Ankara 1998, s74; BOZKURT YÜKSEL, Armağan Ebru: *Patent Uyuşmazlıklarında Çözüm Yolları, Milletlerarası Tahkim ve Devlet Yargısı*, Ankara 2009, s.105; TEKİNALP, s.559;

⁸²KESKİN, s.41

⁸³KILIÇOĞLU, Ahmet: *Sınai Haklarla Karşılaştırmalı Fikri Haklar*, Ankara 2006, s.5

SMK’da mülga PatKHK aksine işçi terimi kullanılmamıştır. Çalışma konumuz SMK kapsamına dahil olan çalışanlarla sınırlı olup bu kapsamdaki kavram açıklaması yapılacaktır. Bu kapsamda öncelikle SMK’ya göre çalışan sayılanlar daha sonrasında ise SMK’ya göre çalışanların buluşları hükümlerinin uygulanacağı kişilere değinilecektir.

Türk Borçlar Kanununa tabi olan işçiler bu kapsamda kabul edilir. TBK’da çalışan kavramının tanımı yapılmasa da hizmet sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. TBK m.393’e göre: “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.” Hükümde çalışan ücret karşılığında bağımlı olarak iş görmeyi üstlenen kişi olarak tanımlanabilir.⁸⁴ Ayrıca borçlar kanunundaki hükümler genel nitelikte olduğundan diğer iş kanunlarında boşluk olması halinde iş hukuku ilkeleriyle bağdaştığı ölçüde uygulanır.⁸⁵

İşçi, bu konudaki esas kanun olan İş Kanunu’na göre “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişiye” denir.⁸⁶ Ancak yalnızca gerçek kişiler işçi olabilir, tüzel kişiler bu sıfatı taşıyamazlar.⁸⁷ Buluşların da yalnızca gerçek kişiler tarafından yapılabileceği göz önüne alındığında tüzel kişilerin buluşçu da olamayacağı söylenebilir.⁸⁸ Tüzel kişiler her ne kadar buluşçu olamayacaksa da buluş üzerinde hak sahibi olabilirler.⁸⁹ İş Kanununa tabi olan işçilerin yanında Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’na tabi olan işçiler için de SMK uygulama alanı bulacaktır.

Tüm bunların yanında SMK m.113/3’te “*Öğrenciler ve ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler hakkında çalışanlara ilişkin hükümler uygulanır.*” düzenlemesine yer verilmiştir. Anılan kişiler çalışan niteliğinde olmasa bile bu hükümler uygulanacaktır. Aynı maddenin 4.fıkrasına göre: “*Çalışan buluşu için uygulanan hükümler, diğer kanuni düzenlemeler ve taraflar arasında yapılan sözleşme*

⁸⁴ **TUNÇOMAĞ**, Kenan: Türk Borçlar Hukuku, C.2, *Özel Borç İlişkileri*, İstanbul 1977, s.806;

ZEVKLİLER, Aydın, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2004, s.311

⁸⁵ **OĞUZMAN**, M. Kemal: *Türk Borçlar Hukuku ve İş Mevzuatına Göre “İş” Akdinin Feshi*, İstanbul 1955, s.28-29; **SEVİMLİ**, K. Ahmet: *İş Hukukunda Kaptan*, İstanbul 2001, s.7; **TUNCAY**, A. Can: *Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri*, İstanbul 1989, s.26

⁸⁶ **ÇELİK**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2013, s.33

⁸⁷ **ÇELİK**, s.31; **SOYER**, Polat: İşçinin İş Görme Borcu, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ege Üniversitesi SBE; İzmir 1979, s.33

⁸⁸ **CANBOLAT**, s.65

⁸⁹ **ORTAN**, İşçi buluşları, s.191

hükümleri saklı kalmak şartıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların buluşları hakkında da uygulanır". Hükümde belirtilen koşulların varlığı halinde bu hükümler kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar bakımından da uygulanır.

4-ÇALIŞAN BULUŞLARI

Çalışanların buluşları konusu 6769 sayılı SMK'nun dördüncü kitabının beşinci bölümünde "Çalışanların Buluşları" başlığı altında m113-120 arasında düzenlenmiştir. 121.maddede Yükseköğretim kurumlarında çalışanların buluşları, 122.maddede ise kamu destekli projelerde ortaya çıkan buluşlar düzenlenmiştir.

Kanun çalışan buluşları kavramının tanımına yer vermemiştir. Aynı şekilde mülga 551 sayılı PatKHK m16'da çalışan buluşu kavramı açıklanmıştır. Mülga KHK m16'ya göre "*....çalışan buluşları patent veya faydalı model belgesi ile korunabilir nitelikte olan buluşlardır.*" KHK'ya göre patent ve faydalı model belgesi ile korunabilecek nitelikteki buluşlar çalışan buluşu olarak kabul edilir. Ancak madde başlığı "çalışan buluşları kavramı" olmasına rağmen çalışan buluşunun tanımına açıklık getirilmemiştir. Öğretide de çalışan buluşu kavramı üzerinde durulmamıştır. Patent hukuku bakımından önemli sayılacak bu kavramın açıklanmamış olması büyük bir eksikliktir. Bunun yerine çalışan ve buluş kavramlarına açıklık getirilmesiyle yetinilmiştir.⁹⁰ Kavramı açıklayabilmek adına öncelikle çalışan ve işveren süljelerinin taraf olduğu iş ilişkisi kavramı üzerinde durulmalıdır.

İş ilişkisi kavram olarak açıkça düzenlenmiş olmamakla birlikte "işçiye işverenin işini yapma borcu yükleyen hukuki ilişki" olarak tanımlanabilir.⁹¹ Çalışanların buluşlarının hüküm ve sonuçlarını uygulayabilmek için iş ilişkisinin varlığı gerekmektedir. Hukuki bir ilişkinin başlaması bakımından en önemli vasıta sözleşmelerdir. Sözleşme teorisine göre iş ilişkisi sözleşme ile doğar.⁹² Hukukumuzda da kural olarak iş ilişkisi iş sözleşmeleri ile başlıyor olsa da "katılma görüşü" bakımından; hizmet sözleşmesi hiç yapılmamış veya yapılmış olmasına rağmen geçersiz sayılmışsa bu halde dahi iş

⁹⁰ BAYRAKTAR, Servi; İşçi Buluşları; *Yüksek Lisans Tezi*; Gazi ÜNV SBE, Ankara 2013, s.70

⁹¹ ÇELİK, N.,CANİKOĞLU, N.,CANBOLAT, T; *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 2016, s.114

⁹² ÇELİK, N.,CANİKOĞLU, N.,CANBOLAT, s.115

ilişkisinin var olduğu kabul edilebilir.⁹³ İş sözleşmeleri fesih ve fesih dışındaki sebepler olarak tarafların anlaşması(ikale), işçinin ölümü, belirli süreli sözleşmelerde sürenin dolması halinde sona erer. İş sözleşmesinin devamınca ve fesihin süreli fesih olması halinde her ne kadar fesih bildirimi yapılmış olsa da ihbar süresince ve hatta bu sürede işçiye yeni iş araması için verilen sürede iş ilişkisi devam etmektedir. Bununla birlikte Yargıtay’a göre iş sözleşmesi kesin hükümsüz sayılsa bile iş ilişkisi nedeniyle geçerli bir sözleşme gibi sonuçlarını doğurur.⁹⁴

Her ne kadar öğretide çalışan buluşları kavramı üzerinde durulmamışsa da, doktrinde iş ilişkisinin devamı süresince çalışan tarafından “tamamlanmış” buluşlar çalışan buluşları olarak kabul edilir.⁹⁵ Tüm bunlardan hareketle, buluşun çalışan buluşu sayılabilmesi için (1) iş ilişkisi devam süresince buluşun yapılmış olması, (2) buluşun çalışan tarafından bulunmuş olması, (3) buluşun iş ilişkisinin devamı süresince tamamlanmış olması şartlarının gerçekleşmesi gerekmektedir.⁹⁶

Tam tersinden düşünürsek; iş ilişkisi bittikten sonra yapılan veyahut iş ilişkisi devamınca yapılmış olmakla birlikte bu süre içinde tamamlanmamış olan veya çalışan kabul edilmeyen kişilerce yapılan buluşlar çalışan buluşu sayılamaz.⁹⁷ Ancak iş ilişkisinden önce başlanılmış olmasına rağmen iş nedeniyle elde edilen bilgilere dayanarak iş ilişkisi süresinde tamamlanan buluşlar çalışan buluşu sayılır.⁹⁸ İşveren, çalışan buluşunun varlığını iddia ediyorsa, buluşun, çalışan tarafından yapıldığını ve iş ilişkisi süresinde tamamlandığını ispat etmesi gerekir.⁹⁹ Zira hukukumuzda iddia eden ispatla yükümlüdür.

Çağımız gereği buluşların önem kazanmış olması dolayısıyla konusu buluş gerçekleştirmek olan iş sözleşmeleri yapılmaktadır. İşçinin iş görme borcunun buluş gerçekleştirmek olduğu sözleşmelerde, çalışan sırf buluşun çalışan buluşu sayılmasına engel olmak amacıyla buluşun tamamlanmasını iş ilişkisinin bitiminden sonraya erteleyebilir. Bu halde buluş çalışan buluşu olarak kabul edilebilir. Önemli olan

⁹³ORTAN,İşçi buluşları, s.113; GÜZEL, Ali: Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet sözleşmesinin “IntutiusPersonae” Niteliği, *Prof. Dr. Halid Kenan Elbir’e Armağan*, İstanbul 1996, s.174

⁹⁴ 18.03.1958, E. 20 K. 9 sayılı İçt. Bir. Kar

⁹⁵ORTAN, İşçi buluşları, s.113; TEKİNALP, s.520

⁹⁶ SARAÇ, Çalışanlar, s.265

⁹⁷ SARAÇ, Çalışanlar, s.265

⁹⁸ SARAÇ, s.265

⁹⁹ORTAN, İşçi buluşları s.114

Çalışanın işi ne zaman tamamladığı değil, objektif olarak ne zaman tamamlanabilecek olduğudur.¹⁰⁰



¹⁰⁰ **ORTAN**, İşçi buluşları s.117

2.BÖLÜM

ÇALIŞAN BULUŞLARI TÜRLERİ

SMK çalışan buluşlarını hizmet buluşları ve serbest buluş olarak ikiye ayırmıştır.¹⁰¹ Tasnif bakımından mülga PatKHK'dan farklılık görülmemektedir.

1-HİZMET BULUŞLARI

a)Tanım

SMK m.113/1'te hizmet buluşu¹⁰² kavramı açıklanmıştır. “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. Hükmün daha iyi anlaşılabilmesi açısından tanımdaki unsurlar değerlendirilmelidir. Tanımdan yola çıkarak öncelikle ortak bir şarta bağlı olarak iki farklı durumun düzenlendiğini görebiliriz.¹⁰³ Buna göre ya çalışan buluşu yükümlü olduğu faaliyet gereği gerçekleştirmeli ya da yükümlülük gereği olarak değil de işletmenin deneyim ve çalışmalarından yararlanarak gerçekleştirmelidir. Tanıma bakarak ilk halin öğretideki görevsel buluşlara ikinci halin ise fırsat buluşlarına denk geldiği görülmektedir.¹⁰⁴ Ancak her iki halde de ortak şart olarak buluşun iş ilişkisi sırasında yapılmış olması gerektiğidir. İş ilişkisi kavramına bir önceki başlıkta değinilmişti.

¹⁰¹ Ancak, Ortan çalışan buluşlarını; Görevsel buluşlar, Fırsat buluşları ve İşe Yabancı buluşlar olmak üzere üçe ayırmıştır. Kısaca bakmak gerekirse; görevsel buluşlar işçinin işini gördüğü ve sözleşmeden doğan borcunu yerine getirdiği sırada gerçekleştirmiş olduğu buluşlar; fırsat buluşları işin görülmesi sırasında fakat sözleşmeden doğan borcun yerine getirilmesiyle ilgili olmayan buluşlar ve işe yabancı buluşlar ise işçinin işini gördüğü sırada gerçekleştirdiği ve fakat yaptığı iş ile bağı olmayan buluşlara denir. (ORTAN, s.119, s.149, s.181)

¹⁰² Hizmet buluşu terimi bakımından da öğretide “vekalet buluşları, tasarlanmış işletme buluşları, külfet buluşları” deyimleri de kullanılmaktadır. Ancak vekalet buluşu deyimini, sözleşmedeki temel ilişki iş ilişkisi olmasına rağmen vekalet ilişkisi olduğu sanısı uyandırabileceğinden sakıncalıdır. Tasarlanmış işletme buluşları deyiminin sakıncası ise terimin işletme buluşları ile karıştırılma ihtimalidir. Ayrıca işçinin borcu niteliğinde olan edime külfet demek de yerinde olmayacaktır. (ORTAN, İşçi buluşları s.119)

¹⁰³ TEKİNALP, s.514; SARAC, Çalışanlar, s.265

¹⁰⁴ ŞEHİRALİ, Feyzan Hayal: *Patent Hakkının Korunması*, Ankara 1998, s.61; SARAC, Çalışanlar, s.265

¹⁰⁴ SARAC, Çalışanlar, s.265

b)Unsurları

aa)Buluşun yükümlü olunan faaliyet gereği gerçekleştirilmesi

113.maddede buluşun “*çalışanın yükümlü olduğu faaliyet gereği*” gerçekleştirilmesi şartı belirtilmiş ancak bunun kapsamına dair bilgi vermemiştir. Buluşun bu kapsamda kabul edilebilmesi için öncelikle taraflar arasındaki iş sözleşmesine bakılmalıdır. İş sözleşmesinde tarafların hak ve yükümlülüklerini düzenlenir. Bununla birlikte işyeri uygulamaları ve eğer varsa toplu iş sözleşmesi hükümleri de tarafların yükümlülüklerini belirleyebilir.¹⁰⁵ Sözleşmelerin yorumlanması, sosyal devlet ilkesi gereğince İş Hukukuna yön veren temel ilkelerden olan işçinin korunması ilkesine ve işçinin tabi olduğu İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Borçlar Kanunu’na göre yapılır.¹⁰⁶ İş sözleşmesini tanımlamak gerekirse; bir tarafın(çalışan) iş görme, diğer tarafın(işveren) ücret ödeme borcu altına girdiği iki tarafa borç yükleyen sözleşmelere denir.¹⁰⁷ İş sözleşmesi, eser sözleşmesinden sonuç taahhüdü vermemesi sebebiyle ayrılmaktadır. Çalışan, işin sonucundan veyahut bitirilip bitirilmemesinden sorumlu tutulamaz.¹⁰⁸ Bu nedenle iş sözleşmesi çalışanın beklenen nitelikte olmayan buluşu veya belirlenen süre içerisinde buluşu tamamlayamamış olmasına dayanılarak haklı ya da geçerli nedenlerle feshedilemez.¹⁰⁹

Yapma borcu olan iş görme edimi olumlu bir fiildir.¹¹⁰ İş edimi yapmamadan ibaret olamaz.¹¹¹ İş görme ediminin mutlaka beden gücüne dayanması gerekmez, sadece zihinsel olabileceği gibi hem bedensel hem zihinsel nitelikte olabilir.¹¹² Zaten iş kanununda da iş görme borcu bakımından bu yönde bir sınırlama yer almamaktadır.¹¹³ Bu sebeple, bedensel, zihinsel, bilimsel, teknik veya güzel sanatlarla alakalı her çeşit edim iş sözleşmesinin konusu olabilir.¹¹⁴

¹⁰⁵BAYRAKTAR, s.75

¹⁰⁶ÇELİK,CANİKOĞLU,CANBOLAT, s.22; CANBOLAT, s.99

¹⁰⁷ÇELİK,CANİKOĞLU,CANBOLAT, s.224

¹⁰⁸ÇELİK,CANİKOĞLU,CANBOLAT, s.121

¹⁰⁹CANBOLAT, s.103

¹¹⁰MOLLAMAHMUTOĞLU, Astarlı: *İş Hukuku*, Ankara 2004, s. 303

¹¹¹SOYER, Polat: *İşçinin İş Görme Borcu*, s.54

¹¹²SÜZEK,Sarper: *İş Hukuku*, İstanbul 2002, s.130

¹¹³MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 303

¹¹⁴SOYER, *İşçinin İş Görme Borcu*, s.34; CENTEL, Tankut: *İş Hukukunda Ücret*, İstanbul 1999, s.59

İş görme borcu işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcudur. Bunun yanında itaat, sadakat ve rekabet etmeme borcu da bulunmaktadır.¹¹⁵ İş görme borcunun içeriği hususunda İş Kanunu'nda doğrudan doğruya bir hüküm bulunmamaktadır. TBK hükümlerinden yararlanarak açıklığa kavuşturulabilir.

İş görme borcunun iki boyutu vardır. Bunlardan ilki işin bizzat yerine getirilmesi¹¹⁶ diğeri işin özenle yerine getirilmesi¹¹⁷ yükümlülüğüdür.

İş görme borcu, iş sözleşmesinde belirli bir işin kararlaştırıldığı durumlarda somut olarak belirtilen iş türünü kapsar. Somut olarak açıkça belirtilebileceği gibi belli bir iş, meslek veya meslek dalı olarak belirtilmiş olabilir.¹¹⁸ Meslek veya meslek dalı olarak belirtilmiş olduğu hallerde, işveren o meslek veya meslek dalı kapsamında olan her çeşit işin görülmesini isteyebilir. İş görme borcu genel olarak belirtilmişse, dürüstlük kuralına aykırı olmamak kaydıyla işverenin talimatları doğrultusundaki her işi kapsar.¹¹⁹ İş görme borcunu sözleşme aşamasında belirlemek mümkün olmayabilir. Sözleşmede somut veya genel olarak herhangi bir yükümlülük belirtilmemişse; işveren yönetim hakkına dayanarak kanuna, toplu iş sözleşmesine, iş sözleşmesine aykırı olmayan talimatı ile işin türü ve kapsamını belirleyebilir.¹²⁰ Yine de bu talimatlar işin gereği olmalıdır.¹²¹ Yargıtay'a göre; "Çalışma koşullarının hukuki temelleri; Anayasa, yasa hükümleri, toplu iş sözleşmesi ve işverenin yönetim hakkıdır."¹²²

Buluşun çalışanın yükümlü olduğu faaliyet gereği gerçekleştirildiğinin saptanabilmesi bakımından çalışanın yükümlülük çerçevesinin tespiti önemlidir. Çalışanın iş görme

¹¹⁵ CANBOLAT, İşçi Buluşları, s.99

¹¹⁶ TBK MADDE 395- "Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, çalışan yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür." Hükümden de anlaşılacağı üzere kural işçinin borcunu bizzat ifa etmesi iken, halin icabından veya sözleşmeden aksi anlaşılmadıkça üçüncü kişinin ifası istisnaen mümkündür. MADDE 440- "Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksak bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür." İşçinin ölümüyle iş sözleşmesinin sona ermesinin sebebi, işçinin işi bizzat görme borcundan kaynaklanmaktadır.

¹¹⁷ TBK MADDE 396- "İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür."

¹¹⁸ CANBOLAT, İşçi Buluşları, s.99; ORTAN, s.121

¹¹⁹ ORTAN, s.121

¹²⁰ ÇELİK, CANİKOĞLU, CANBOLAT, s.199; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.344,345

¹²¹ Y.HGK, 8.3.2000, E.2000/9-155, K.2000/170, Kazancı İçtihat Bankası.

¹²² Y.HGK, 11.10.2006, E.2006/9-613, K.2006/ 644, Kazancı İçtihat Bankası

yükümlülüğünün buluş yapma olduğunun açıkça kararlaştırılmış olması durumunda buluşun nitelendirilmesinde çok problem olmaz. Saraç, bu tür sözleşmelere örnek olarak işletmelerin AR-GE bölümlerinde çalışan işçiler ile yapılan sözleşmeleri göstermiştir.¹²³ Buradan yola çıkarak çalışanın çalışma yerinin buluş yapmaya yönelik yer olduğu tespit edilebiliyorsa, tarafların iş görme borcunu buluş yapma olarak kararlaştırdığını anlayabiliriz. İş görme borcu somut olarak belli bir alandaki teknik sorunun çözümüne veya belirli meslek dalı veya işletmenin faaliyet konusuna ilişkin her türlü buluş olabilir.¹²⁴ İş görme borcunun buluş gerçekleştirme olduğu açıkça kararlaştırılabileceği gibi örtülü olarak da kararlaştırılabilir. Sözleşmede buluş gerçekleştirmenin açık olarak görev mahiyetinde belirtilmesine gerek yoktur. Halin şartlarından da iş görme borcunun buluş yapma olduğu anlaşılabilir. Eğer ki mevcut hal ve koşullardan çalışandan bu uğraşta bulunması beklenebiliyorsa buluş hizmet buluşu sayılır. Halin şartlarının tespitinde somut olaya göre, çalışanın faydalanabileceği araç-gereç, laboratuvar, AR-GE fonu, yardımına sunulmuş personel vb. unsurlar değerlendirilir.¹²⁵ Çalışanın iş görme borcu kapsamında ortaya çıkardığı buluşun, işletmede kullanılabilir olup olmadığı önem taşımaz.¹²⁶

Yükümlülüğün belirtilmediği veya geniş tutulduğu sözleşmelerde buluşun hizmet buluşu olarak değerlendirilebilmesi için buluş ile çalışanın gördüğü iş arasında maddi bir bağın olması gerekir.¹²⁷ Maddi bağın bulunması bakımından yer veya zamanın bir önemi bulunmaz. Bu bakımdan çalışanın çalışma saatleri dışında ve hatta iş yeri dışında buluş yapması halinde de maddi bağlantının olduğu kabul edilir.¹²⁸ Yükümlülüğün sözleşmesel olduğu hallerde maddi bağın kendiliğinden olduğu kabul edilir.¹²⁹ Eğer ki buluş çalışanın yükümlülüğü kapsamında değilse, hizmet buluşu olarak kabul edilmez.¹³⁰

¹²³SARAÇ, s.267

¹²⁴CANBOLAT, s.103

¹²⁵ORTAN İşçi Buluşları, s.122; CANBOLAT, s.103

¹²⁶CANBOLAT, S103

¹²⁷SARAÇ, Çalışanlar, s.266; AYİTER, s.69

¹²⁸AYİTER, 69; ORTAN,121; TEKİNALP, s.521

¹²⁹ORTAN, s.123

¹³⁰CANBOLAT, s.103

Buluşun aynı işveren için çalışan birden fazla çalışan tarafından gerçekleştirilmiş olması halinde çalışanlar arasında elbirliği ile mülkiyet hükümleri uygulanır.¹³¹ Tam tersine buluşu yapan çalışan birden fazla işverenle iş ilişkisi içinde olabilir. Özellikle kısmi süreli çalışan çalışanlar açısından mümkündür.¹³² Bu durumda buluşun hangi işverene ait olduğunun tespitinde çalışanın her bir işletmedeki yükümlülüğü, buluşun konusu, işletmenin faaliyet türü, buluşun işletmeye sağladığı katkı gibi unsurlar değerlendirilir.¹³³

bb)Buluşun büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanması

Yukarıda da açıklandığı üzere buluş, çalışanın yükümlü olduğu faaliyet gereği ortaya koyulmuşsa başka bir şart aranmaksızın hizmet buluşu olarak kabul edilir. Buna karşın aynı maddede belirtildiği üzere, buluş uğraşısının çalışanın iş görme borcu kapsamında olmadığı hallerde hizmet buluşu olarak kabul edilmesi için bir şart öngörülmüştür.

İş görme borcunun buluş uğraşısı olmadığı hallerde çalışan iş ilişkisi sırasında buluş yapmış olabilir. Bu halde buluşun hizmet buluşu olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira bu noktada çalışan ile işveren arasında menfaat çatışması bulunmaktadır.¹³⁴ Yine de kural olarak iş görme borcunun buluş yapmak olmadığı hallerde iş ilişkisi sırasında ortaya çıkarılan buluşun serbest buluş olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü hizmet buluşu olarak kabul edilmesi bakımından “*büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanması*” şartı aranır.Buluşun ortaya çıkmasında işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarından çok çalışanın şahsi yeteneği ve çalışmaları etkili olmuşsa hizmet buluşu sayılamaz.

SMK m.119/3’te düzenlenen “*Serbest buluşun işverenin faaliyet alanı içinde değerlendirilebilir olmadığı açıksa, çalışanın bildirim yükümlülüğü yoktur.*” hükmünden yola çıkarak iş ilişkisi sırasında gerçekleştirilmiş olsa da işletmenin faaliyet alanına dahil olmayan buluşların hizmet buluşu sayılmadığı açıktır. Bu durumda asıl

¹³¹CANBOLAT, s.103

¹³²SÜZEK, Sarper: İş Akdinin Türleri, *Mess Mercek Dergisi*, Nisan 2001, s.25; ÇELİK, Nuri: *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 2006, s.88

¹³³CANBOLAT, s.104

¹³⁴CANBOLAT, s.123

sorunun iş ilişkisi sırasında yapılan ve işletme faaliyeti ile ilgili buluşlar olduğunu söyleyebiliriz.¹³⁵

Kanunda işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanması gerektiği söylenilmiş ancak kapsamına dair bilgi verilmemiştir. Tekinalp; buluşun; işletmenin araştırma-geliştirme, üretim ve satım faaliyetlerinden zamanla elde edilmiş olan bilgi, deneyim, birikim ile gerçekleşmiş olması şeklinde belirtmiştir.¹³⁶ Ancak çalışanın malzeme veya mali açıdan işletmeden faydalanması gerekmez.¹³⁷ Bu bakımdan çalışanın işletmedeki asıl görevi; işe başlamadan önceki bilgisi, tecrübesi ve işten sonraki bilgi, tecrübesi; işverenin sağladığı eğitim; işverenin ve diğer çalışanların verdiği öneri ve talimatlar değerlendirilecektir.¹³⁸ Kanun işletme veya kamu idaresinin sağladığı katkının “*büyük ölçüde*” olmasını aramış, daha az nitelikteki katkıları buluşun hizmet buluşu sayılması bakımından yetersiz görmüştür.

cc)Buluşun iş ilişkisi sırasında gerçekleşmiş olması

Buluşun iş ilişkisi sırasında gerçekleşmiş olması, buluşun hem çalışanın yükümlü olduğu faaliyet gereği ortaya çıkması hem de büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanması bakımından ortak şarttır.¹³⁹

Kanun maddesinde “iş ilişkisi” kavramı kullanılmıştır. Kanun Alman İşçi Buluşları Kanunu esas alınarak hazırlanmıştır. Alman Hukukunda iş ilişkisi ile iş sözleşmesi aynı anlama gelmemektedir. Nitekim SMK’da da aynı şekilde iş ilişkisinin yalnızca iş sözleşmelerini değil, kanunda anılan, “*öğrenciler ve ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler*” hakkında da geçerlidir. Buluşun hizmet buluşu sayılabilmesi için, iş ilişkisinin devamı süresince başka bir deyişle çalışanın sözleşmeden doğan borcunu yerine getirdiği sırada gerçekleştirmiş olması gerekir.¹⁴⁰ Daha önce de belirttiğimiz gibi iş ilişkisi bittikten sonra başlanılmış veyahut iş ilişkisi içerisinde başlanılmış olmakla birlikte bittikten sonra tamamlanmış buluşlar çalışan buluşu olarak kabul edilmez. Ancak iş ilişkisinden önce başlanılmış olmakla birlikte

¹³⁵CANBOLAT, s.124

¹³⁶TEKİNALP, Fikri Mülkiyet, s.515

¹³⁷TEKİNALP, Fikri Mülkiyet, s.515

¹³⁸CANBOLAT, s.126

¹³⁹SARAÇ,Çalışanlar, s.268

¹⁴⁰SARAÇ, Çalışanlar, s.268; ATABEK, Reşat: *İşçinin Yaratıcı Gücünün Korunması*, İstanbul 1980, s.20

işletmenin sağlamış olduğu deneyim ve yeni fikirler sebebiyle iş ilişkisi süresinde tamamlanan buluşlar çalışan buluşu olarak kabul edilir.¹⁴¹ İşçinin buluşu iş ilişkisi süresinde yapmış olduğu buluşlar bakımından işletmenin tecrübe veya araç-gereçlerinden faydalanıp faydalanmadığının ise önemi yoktur.¹⁴²

2-SERBEST BULUŞLAR

İşçi buluşları kavramına ilk kez yer veren Borçlar Kanunu'nda (m.336) buluşların niteliğine dair ayırım yapmamıştır. Bundan daha sonra yürürlüğe giren özel hüküm niteliğindeki PatKHK'da ise çalışan buluşları hizmet buluşları ve serbest buluşlar olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Aynı ayırım SMK'da da varlığını korumuştur. SMK m.113/2'de *“Birinci fıkra da belirtilen hizmet buluşunun dışında kalan buluş, serbest buluş olarak kabul edilir”* şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca SMK m.115/1'de *“...Çalışana böyle bir bildirimin süresinde yapılmaması veya hak talebinde bulunulmadığına dair bildirim yapılması hâlinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır.”* şeklinde belirtildiği üzere bazı hallerde buluş hizmet buluşu olsa dahi serbest buluş niteliği kazanmaktadır. Bu nedenle bu başlık altında ortaya çıkışı itibariyle serbest nitelikteki buluşlar (serbest doğan buluşlar) ve sonradan niteliği değişip serbest buluş sayılan buluşlar (serbest kalan buluşlar) incelenecektir.

a)Serbest Doğan Buluşlar

aa)Tanımı

SMK m.113/2'de *“Birinci fıkra da belirtilen hizmet buluşunun dışında kalan buluş, serbest buluş olarak kabul edilir”* şeklinde tanımlanmıştır. Hükme göre; “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 buluşlar” hizmet buluşlarıdır. Hizmet buluşları yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığından burada tekrar yer verilmeyecektir.Serbest buluşları, kısaca; çalışanın iş ilişkisi içinde yapılan ancak hizmet buluşları dışında kalan buluşlar olarak tanımlayabiliriz.¹⁴³

¹⁴¹SARAC, Çalışanlar, s.265

¹⁴²ORTAN, s.121

¹⁴³CANBOLAT, s.241

bb) Unsurları

aaa) Buluşun hizmet buluşu kapsamında olmaması

Çalışanın yükümlü olduğu faaliyet gereği diğer bir deyişle iş görme borcu kapsamındaki buluşların hizmet buluşu olduğu açıktır. İş görme borcunun kapsamının nasıl belirlendiğini açıklamıştık. Bu bakımdan buluşun tereddütsüz olarak serbest buluş niteliğinde kabul edilmesi için iş görme borcu kapsamında olmaması gerekir. Bu kapsamda olmayan buluşlara öğretilen işe yabancı buluşlar da denilmektedir.¹⁴⁴ İşe yabancı buluşları Ortan “çalışanın işi gördüğü sırada ve fakat yaptığı işle maddi bağlantısı bulunmayan buluş” şeklinde tanımlamıştır.¹⁴⁵ İşe yabancı buluşların açıkça serbest buluş olduğunu söyleyebiliriz.

İşçinin iş görme borcu kapsamında olmayan buluşlar kural olarak serbest buluş sayılsa da büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanıyorsa hizmet buluşu sayılırlar. Yani buluşun serbest buluş sayılabilmesi için işe yabancı olmasının yanında işletmeye de yabancı olması gerekir. Ayrıca SMK m.119/3¹⁴⁶ uyarınca işletmenin faaliyet alanının bütünen dışında kalan buluşların serbest buluş olduğu aşikardır. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki çalışan yükümlü olduğu faaliyet gereği buluşu tamamlamışsa, buluşun işletmenin faaliyet alanında kullanılamayacağını bu nedenle serbest buluş olduğunu ileri süremez.¹⁴⁷ Özetle, hizmet buluşunun unsurlarından herhangi birini bulundurmayan buluşlara serbest buluş diyebiliriz.

bbb) Buluşun iş ilişkisi sırasında gerçekleştirilmiş olması

Bir buluşun çalışan buluşu olarak kabul edilebilmesi için iş ilişkisinin olması gerektiğini söylemiştik. Nitekim serbest buluşlar da çalışan buluşu olduğundan iş ilişkisinin varlığı zorunludur. Ayrıca SMK’nın 119. maddesinin 1. fıkrasında “Çalışan, iş sözleşmesi ilişkisi içindeyken serbest bir buluş yaptığı takdirde, durumu geciktirmeden işverene bildirmekle yükümlüdür.” hükmüne yer verilerek bu durum belirtilmiştir. Patent hukukunda çalışan kavramını iş hukukundan daha geniş yorumladığımızdan hükümdeki iş ilişkisinin de geniş yorumlanması gerekmektedir.¹⁴⁸ Çalışanların buluşları için

¹⁴⁴CANBOLAT, s.243

¹⁴⁵ORTAN, s.181

¹⁴⁶“Serbest buluşun işverenin faaliyet alanı içinde değerlendirilebilir olmadığı açıksa, çalışanın bildirim yükümlülüğü yoktur.”

¹⁴⁷CANBOLAT, s.243

¹⁴⁸CANBOLAT, s.242

öngörülen hükümler “öğrenciler ve ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler¹⁴⁹” hakkında da uygulama alanı bulacağından iş ilişkisi kavramına bunlar da dahildir.

İş ilişkisi sırasında tamamlanan buluşlar kural olarak hizmet buluşu kabul edilse de yukarıda açıklanan şartların olması halinde serbest buluş sayılırlar. İş ilişkisi süresince tamamlanan buluşun serbest buluş olduğu iddiasının ispat yükü çalışana aittir.¹⁵⁰ İşe yabancı buluşlar ile işletmeye yabancı buluşlar bu durumun istisnasını oluşturur.¹⁵¹ Aynı şekilde iş ilişkisinin sona ermesinden sonra tamamlanan buluşlar kural olarak serbest buluş niteliğinde kabul edilir. İşveren buluşun hizmet buluşu olduğunu iddia ediyorsa iddiasını ispatla yükümlüdür.¹⁵²

b)Serbest Kalan Buluşlar

Buluş doğumu itibariyle hizmet buluşu niteliğinde olmasına rağmen işverenin buluşu serbest bırakması, çalışanın buluş için yaptığı bildirimin üzerine kısmi hak talebinde bulunması veya bildirim süresinde cevap vermemesi halinde buluş serbest buluş sayılır.

aa)İşverenin Buluşu Serbest Bırakması

İşveren kural olarak hizmet buluşu üzerinde mutlak hak sahibi olduğundan istediği gibi tasarrufta bulunabilir. Buluşu kullanmak istemeyen işveren irade açıklamasıyla ya da çalışanın buluşa ilişkin bildirimine cevap vermemek suretiyle buluşu serbest bırakabilir.¹⁵³ İşverenin bu yöndeki irade beyanı açıklaması yenilik doğurucu nitelikte olduğundan karşı tarafa ulaşması ile birlikte sonuçlarını doğurur. Bildirime cevap vermemesi hali ise Kanunun 115. maddesinde: “Çalışana böyle bir bildirimin süresinde yapılmaması veya hak talebinde bulunulmadığına dair bildirim yapılması hâlinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır.” şeklinde belirtilmiştir.

İşverenin buluşu serbest bırakması açısından herhangi bir süre sınırlaması bulunmamaktadır. Hatta çalışan ile yapacakları iş sözleşmesinde dahi çalışanın yapacağı buluşların serbest buluş sayılacağı ve sahibinin çalışan olacağı kararlaştırılabilir.

¹⁴⁹ SMK m.113/3

¹⁵⁰ CANBOLAT, s.242

¹⁵¹ CANBOLAT, s.242

¹⁵² CANBOLAT, s.242

¹⁵³ CANBOLAT, s.276

Buluşun serbest kalması halinde buluş tamamlandığı andan itibaren çalışana ait olacak yani işverenin irade açıklaması geçmişe yönelik etki doğuracaktır. Ancak işveren bu yöndeki irade açıklamasından önce kendi adına patent veya faydalı model başvurusunda bulunmuşsa, çalışan kendi adına işlemleri sürdürebilir.

Buluşun serbest kalması ile birlikte işverenin buluş hakkındaki bilgileri gizli tutma yükümlülüğü de sona erer. Aynı şekilde çalışanın da SMK m119/4 uyarınca yapması gereken teklif yükümlülüğü de sona erer. Yine de iş ilişkisinin devam etmesi halinde somut olayın özelliklerine göre sadakat borcu gereğince teklifte bulunma yükümlülüğünü gündeme gelebilir.¹⁵⁴

bb)İşverenin Kısmi Hak Talebinde Bulunması

Kanunun 115.maddesinin 3.fikrasında “İşverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi hak talep etmesi hâlinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır.” hükmüne yer verilmiştir. Hükme göre işverenin kısmi hak talebi ile birlikte buluş serbest kalır. Aynı fıkranın devamında “Ancak bu durumda işveren, kısmi hakka dayanarak buluşu kullanabilir.” şeklinde belirtilmek üzere işverenin buluşu kullanma hakkı saklı tutulmuştur. Bu nedenle işverenin kullanım hakkı ile sınırlı olmak üzere buluş serbest sayılır.

İşverenin kısmi hak talebinde bulunması halinde işveren basit lisansta elde edeceği haklara sahip olduğundan buluşu yalnızca kendi işletmesinde kullanabilir ve bu hakkını başkalarına devredemeyeceği gibi alt lisanlar vererek çoğaltamaz.¹⁵⁵

cc)İşverenin Buluş Bildirimine Süresinde Cevap Vermemesi

aaa)Hizmet Buluşu Bildirimine Cevap Vermemesi

SMK m.115/1’e göre: “İşveren, hizmet buluşu ile ilgili olarak tam veya kısmi hak talep edebilir. İşveren bu talebi, çalışanın bildirimının kendisine ulaştığı tarihten itibaren dört ay içinde yazılı olarak çalışana bildirmek zorundadır. Çalışana böyle bir bildirimin süresinde yapılmaması veya hak talebinde bulunulmadığına dair bildirim yapılması

¹⁵⁴CANBOLAT, s.278; BAYRAKTAR, s.85

¹⁵⁵TEKİNALP, s.525; YILDIZ, s.249; GÜNEŞ, s.16; ÖZ, Çalışanların Buluşları, s.596;CANBOLAT, s.229; KAYA,551 Sayılı Patent Hakkının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Getirilen Zorunlu Lisans Sistemi, İÜHFM, C.55, Sayı.1-2, 1995-1996, s.338

hâlinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır”. Anılan dört aylık süre hak düşürücü¹⁵⁶ nitelikte olup sona ermesi ile birlikte buluş serbest kalır.

bbb)Serbest Buluş Bildirimine Cevap Vermemesi

Serbest doğan buluşlar bakımından işverenin bildirimle cevap vermemesi önemli olmamakla birlikte çalışan gerçekte hizmet buluş niteliğinde olan buluşu serbest zannedebilir veya kasten serbest olduğunu ileri sürebilir. Bu haller için işverenin buluşun niteliği hakkında denetim yapabilmesi sağlanmalıdır.¹⁵⁷ Nitekim SMK m.119/2’ye göre: “İşveren, buluşun serbest bir buluş olmadığına ilişkin itirazını, kendisine yapılan bildirim tarihinden itibaren üç ay içinde yazılı bir bildirimle ileri sürebilir”. 3 aylık hak düşürücü süresinin sona ermesinden sonra işveren buluşun hizmet buluşu olduğunu ileri süremez. Bu nedenle buluş serbest kalır.

¹⁵⁶TEKİNALP, s.516

¹⁵⁷TEKİNALP, s.516

3.BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN BULUŞLARININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

1-Hizmet Buluşlarında Hüküm ve Sonuçlar

a)Çalışanın Hizmet Buluşunu Bildirim Yükümlülüğü

Çalışan iş ilişkisi içinde tamamlamış olduğu hizmet buluşlarını, rekabet etmeme ve rekabet etmeme yükümlülüğünün iş ilişkisi boyunca görünümü olan sadakat yükümlülüğü gereğince işverene bildirme yükümlülüğü altındadır.¹⁵⁸ SMK m.114'te hizmet buluşlarına dair bildirim yükümlülüğü başlığı altında düzenlenmiştir. Hükme göre, “Çalışan, bir hizmet buluşu yaptığında, bu buluşunu yazılı olarak ve geciktirmeksizin işverene bildirmekle yükümlüdür”.

Borçlar Kanunu'nda çalışanın bildirim yükümlülüğü düzenlenmemesine rağmen; çalışanın sadakat yükümlülüğü gereğince tamamlamış olduğu hizmet buluşlarını bildirme yükümlülüğü altında olduğu kabul edilmiştir.¹⁵⁹ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.427'de¹⁶⁰ ise hizmet buluşları bakımından çalışan ve işveren hakları ve bunların korunmasına ilişkin hususlarda özel kanun hükümleri saklı tutulduğundan Borçlar Kanunu'na tabi olan çalışanlar bakımından da SMK hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Sadakat borcundan kaynaklanan bildirim yükümlülüğü artık kanunda açıkça düzenlenmiş olduğundan, kanundan doğan borç niteliğindedir.¹⁶¹

Bildirim, SMK'nın 114. maddesinin 2.fıkrasında “Çalışan, teknik problemi, çözümünü ve hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirmiş olduğunu, bildiriminde açıklamak zorundadır.” şeklinde belirtildiği üzere teknik bir kurala ilişkindir. Bilgi açıklaması niteliğindedir. Hukuki sonucu gerçekleştirme amacı olmadığından irade açıklaması

¹⁵⁸ORTAN, s.139; KARAHAN/SULUK/NAL, s.217; TUNÇOMAĞ, K& CENTEL, T: *İş Hukukunun Esasları*, s.150

¹⁵⁹ERTAŞ, Kudret: *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Ankara 1982, s.15; ORTAN, s.138-139

¹⁶⁰ “Hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınai ve fikri mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümleri uygulanır.”

¹⁶¹CANBOLAT, s.195

olarak kabul edilemez.¹⁶² İrade açıklaması olmadığı için de irade sakatlığına ilişkin hata, hile, ikrah hükümleri uygulanamaz.¹⁶³ Ancak iradeden bağımsız olarak kanun koyucu tarafından hukuki sonuç bağlandığından hukuki işlem benzeri bir fiil olarak kabul edilir. Bu nedenle hukuki işlemlere ilişkin birçok kuralın kıyas yoluyla uygulanması mümkündür.¹⁶⁴ Ayrıca öğretide bildirimin şarta bağlanamayacağı kabul edilmektedir.¹⁶⁵

Çalışan tarafından yapılan bildirimin işverene ulaşması gerekir. Bu nedenle bildirimin işverene ulaşmasına kadar oluşacak tehlikelerden genel kurallar uyarınca çalışan sorumludur.¹⁶⁶

Çalışanın hizmet buluşu yaptığından haberdar olan işveren, çalışandan bildirimde bulunmasını talep edebilir.¹⁶⁷ Bu durumda çalışanı bekleme zorunluluğu yoktur.

aa)Bildirim Zamanı

SMK'da çalışanın bildirim yükümlülüğü düzenlenmişse de çalışanın ne zaman bildirim yapması gerektiği açıkça belirtilmemiştir. Kanun koyucu kesin süre vermek yerine “*geciktirmeksizin*” bildirim yapılmasını öngörmüştür. Geciktirmeksizin terimi somut olayın özelliklerine göre değerlendirilir. Değerlendirmede esas alınacak unsur uygun zamanda yapılan bildirimdeki işverenin menfaatidir.¹⁶⁸

Bildirim yükümlülüğünün doğması için çalışanın, buluşun tamamlandığına ilişkin tereddüdünün olmaması gerekmektedir. Çalışan, buluşun tamamlandığından emin olmasına rağmen bildirimde bulunmamışsa, gecikmenin gerçekleştiğini söyleyebiliriz. Gecikme çalışanın kendi kusurundan kaynaklanıyorsa işverenin uğradığı zararlardan bizzat sorumludur.¹⁶⁹ Bu durumda çalışan sorumluluktan kurtulmak için kusuru olmadığını ispatlamalıdır. Ancak çalışanın buluşun tamamlandığından emin olabilmesi için zamana ihtiyacı olabilir. Çalışan bu süreyi buluşu nasıl değerlendireceğine ilişkin araştırma yaparak geçiremez. Bildirimin geç yapılmış olması durumunda dahi bildirimde

¹⁶²CANBOLAT, s.195; ORTAN, s.139

¹⁶³ORTAN, s.139

¹⁶⁴ORTAN, s.139

¹⁶⁵CANBOLAT, s.197; ORTAN, s.139

¹⁶⁶ORTAN, s.139

¹⁶⁷KARAHAN/ SULUK/ SARAÇ/ NAL, s.217; TEKİNALP, s.472

¹⁶⁸ORTAN, s.140; CANBOLAT, s.195

¹⁶⁹CANBOLAT, s.196

bağlanan süreler işlemeye başlayacaktır.¹⁷⁰ Geç bildirim, hukuki sonuçların doğmasına engel olmaz.

Kanunda, çalışan “bir hizmet buluşu yaptığında” ifadesiyle anlatılmak istenen buluşun tamamlanmış olmasıdır. Ancak çalışan buluş tamamlanmadan önce de bildirimde bulunabilir. Buna engel olan herhangi bir hüküm yoktur. Hatta konusu buluş uğraşısı olan iş sözleşmelerine, çalışanın düzenli bilgi vereceğine dair hükümler konulabilir. Çalışanın buluşun tamamlanmasından önce yaptığı bildirim, kanun koyucu tarafından kendisine yüklenen bildirim yükümlülüğünün kalkmasına sebep olmaz. Çalışan daha önce bildirim yapmış olsa bile, buluşu tamamladıktan sonra kanuna uygun şekilde bildirim yapmakla yükümlüdür.¹⁷¹ Ayrıca buluşun tamamlanmasından önce yapılan bildirim, işverene buluşun tamamlanmasını isteme hakkı verir.¹⁷²

Buluşun patentlenebilir olup olmadığı konusunda yetki çalışana ait olmadığından, çalışan gerçekleştirdiği buluşun patentlenemez olduğu gerekçesi ile bildirim yapmaktan kaçınamaz. Aynı şekilde iş ilişkisi sırasında tamamlanan buluşlar kural olarak hizmet buluşu kabul edildiğinden, çalışan buluşun serbest buluş niteliğinde olduğu iddiası ile bildirim yapmaktan kaçınamaz.¹⁷³ Zira SMK’nın 119. Maddesinin 1. Fıkrasında “Çalışan, iş sözleşmesi ilişkisi içindeyken serbest bir buluş yaptığı takdirde, durumu geciktirmeden işverene bildirmekle yükümlüdür. Bildirimde, buluş ve gerekiyorsa buluşun gerçekleştirilme şekli hakkında bilgi vermek suretiyle, buluşun gerçek bir serbest buluş sayılıp sayılmayacağı konusunda işverenin bir kanaate varabilmesi sağlanır.” şeklinde belirtildiği üzere çalışan serbest buluş yaptığında dahi işverene bildirmekle yükümlüdür.¹⁷⁴ Bildirim yükümlülüğünün altında yatan sebep işverenin, buluşun niteliğine dair kanaatinin oluşmasıdır.

Kanun’a göre “Buluş birden çok çalışan tarafından gerçekleştirilmişse, bu bildirim birlikte yapılabilir”. Uygulamada bildirimin birlikte yapılması çoğunlukla “bildirim

¹⁷⁰CANBOLAT, s.196; BAYRAKTAR, s.89

¹⁷¹ORTAN, s.141

¹⁷²ORTAN, s.141

¹⁷³CANBOLAT, s.196

¹⁷⁴ Bunun istisnasını SMK m119/3 oluşturur. Hükme göre “Serbest buluşun işverenin faaliyet alanı içinde değerlendirilebilir olmadığı açıksa, çalışanın bildirim yükümlülüğü yoktur”. Herhangi bir yükümlülüğü bulunmasa bile çalışanın bu durumda bildirim yapmasında fayda vardır.

metninin” her biri tarafından imzalanması suretiyle gerçekleştirilir.¹⁷⁵ Hükümden de anlaşılacağı üzere buluşu birlikte yapan çalışanların, bildirim birlikte yapması açısından bir zorunluluk öngörülmemiştir. Bu nedenle çalışanlar ayrı ayrı bildirim yapabilecekse de biri tarafından yapılan bildirim diğerlerinin yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

Çalışanların buluşlarına ilişkin düzenlemeler “İşverenler tarafından, bu Kitabın çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerine aykırı olacak şekilde çalışanların aleyhine düzenleme ve uygulama yapılamaz.” hükmünden de anlaşılacağı üzere mutlak emredici nitelikte değildir. Bu nedenle taraflar aralarında yapacağı sözleşmede çalışanın lehine olarak buluşun serbest buluş sayılacağını kararlaştırabilir. Bu durumda çalışanın bildirim yükümlülüğü de olmayacaktır. Ancak iş ilişkisi süresince yapılan tüm buluşlar için değil de belli bir konuya ilişkin yapılan buluşların serbest buluş sayılmasının kararlaştırıldığı hallerde; buluşun o konuya ilişkin olup olmadığı hakkında kesinlik yoksa, çalışan yine de bildirim yapmalıdır.¹⁷⁶

İş sözleşmesinin askıda olduğu hallerde iş ilişkisi devam etmektedir. İş sözleşmesinin askıda olması veya sona ermiş olması çalışanın bildirim yükümlülüğünün ortadan kalkmasına sebep olmaz.¹⁷⁷ İş ilişkisi devamınca yürütülen çalışma sonucunda, buluş iş ilişkisi sona ermesinden makul bir süre sonra ortaya çıkmış buluşlar bakımından çalışanın bildirim yükümlülüğü devam etmektedir.¹⁷⁸

bb)Bildirim Şekli

Kanun’da bildirim “yazılı” olarak yapılacağı belirtilmiştir. Yazılılık şartına; TBK’nın 12. Maddesinin 2. Fıkrasında belirtilen “*Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir.*” şeklindeki kural kıyasen uygulanacaktır.¹⁷⁹ Bu nedenle kanunda belirtilen yazılılık şartı geçerlilik şartı kabul edilecek ve yazılılık şartına uymadan yapılan bildirimler geçersiz sayılacaktır.¹⁸⁰

¹⁷⁵CANBOLAT, s.197

¹⁷⁶CANBOLAT, s.198

¹⁷⁷CANBOLAT, s.199

¹⁷⁸SARAC, Çalışanlar, s.265; CANBOLAT, s.199; ORTAN, s.139

¹⁷⁹ SMK ve SMK’nın yürürlüğe girmesi ile mülga hale gelen PatKHK’da bildirim yazılı olarak yapılması gerektiği açıkça düzenlenmiştir. Ancak bu düzenlemelerden önce Borçlar Kanunu m.11’e kıyasen bildirim şekle bağlı olmayacağı teoride söylenebilse de; pratikte bunun “eşyanın tabiatına” uymayacağı açıktır. (ORTAN, s.141)

¹⁸⁰CANBOLAT, s.199

“Çalışan, teknik problemi, çözümünü ve hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirmiş olduğunu, bildiriminde açıklamak zorundadır.” hükmünde belirtilen hususların da dolaylı olarak yazılılık koşuluna tabi olduğu söylenebilir. (SMK m.114/2)

Çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin nispi emredici niteliği gereği, taraflar yeni bir sözleşmeyle veya iş sözleşmesine konulacak bir hükümle açıkça ya da zımni olarak yazılılık şartını ortadan kaldırılabılır. Bu hallerde yazılılık şartına ilişkin hüküm uygulama alanı bulmayacaktır. Çalışanın sözlü bildirimi de geçerli kabul edilmelidir.¹⁸¹

Ayrıca Kanun’da işverenin çalışana yapılacak bildirim hususunda yardımcı olması gerektiği düzenlenmiştir. Kanunun 114. Maddesinin 2.fıkrasına göre: *“Çalışanın bu Kanunda öngörülen şekilde bildirimde bulunabilmesi için, işveren gereken yardımı göstermek zorundadır”*.

cc)Bildirimin İçeriği

Kanunun 114. Maddesinin 2. Ve 3. Fıkrasında bildirimin içeriğine yönelik *“Çalışan, teknik problemi, çözümünü ve hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirmiş olduğunu, bildiriminde açıklamak zorundadır. Buluşun daha iyi açıklanması bakımından varsa resmini de işverene verir. Çalışan, yararlanmış olduğu işletme deneyim ve çalışmalarını, varsa diğer çalışanların katkılarını ve bu katkıların şeklini, yaptığı işle ilgili olarak aldığı talimatları ve söz konusu katkılar yanında kendisinin katkı payını da belirtir”* hükmüne yer verilmiştir. Kanunda belirtilen bu hususların bildirimde belirtilmiş olması, işverenin; ortada bir buluş olup olmadığını, buluşun niteliğini, işletmenin faaliyetine ilişkin olup olmadığını değerlendirmesinde yardımcı olacaktır. Buluş niteliği taşımayan yalnızca birtakım teknik iyileştirmeden veya deney ya da laboratuvar sonuçlarından ibaret olan şeylerin bildirilmesi yeterli değildir.¹⁸²

İşveren çalışanın bildirimine dair yaptığı nitelendirme ile bağlı değildir. Bildirimin içeriğinden hizmet buluşuna dair olduğunun anlaşılması halinde; çalışanın buluşu serbest buluş olarak nitelendirmesi veya teknik iyileştirmeden ibaret olduğunu açıklaması önemli olmaz.¹⁸³

¹⁸¹BAYRAKTAR, s.91

¹⁸²CANBOLAT, s.203

¹⁸³CANBOLAT, s.204

Çalışan yaptığı bildirimde kanunun aradığı unsurların herhangi birinde eksiklik olması durumunda, işveren çalışandan bildirimin tamamlanmasını isteyebilir. Bu durum kanunda “İşveren, bildirimin kendisine ulaştığı tarihten itibaren iki ay içinde, bildirimin hangi hususlarda düzeltilmesi gerektiğini çalışana bildirir.” şeklinde düzenlenmiştir. (SMK m. 114/4) Eksiklik bulunmasa bile, herhangi bir yanlışlık varsa veya yeteri kadar açıklanmamışsa da düzeltilmesini isteyebilir. Kanunda belirtilmiş olan 2 aylık süre, hak düşürücü süre niteliğindedir.¹⁸⁴ İşveren bu süre içerisinde bildirim yapmamışsa, çalışanın yaptığı bildirim kanunda aranan şekle uygun kabul edilir. Zira kanunda da “Talepte bulunulmaması hâlinde, ikinci fıkrada belirtilen bildirim geçerli sayılır” hükmü ile değinilmiştir. Hak düşürücü sürenin sona ermesiyle birlikte hak ortadan kalkar. Zamanaşımının aksine hak düşürücü süre itiraz niteliğinde olduğundan dosyadan anlaşılması halinde re’sen dikkate alınacaktır.

İşverenin hangi konuya ilişkin ek bilgi istediğinin çalışan tarafından açıkça anlaşılabilir olması gerekir. Eksikliğin net olarak anlaşılmadığı hallerde; hak düşürücü süre işlemeye devam eder.¹⁸⁵ Şunu da belirtmek gerekir ki işverence yapılan bu bildirim, çalışan tarafından yapılacak bildirim ile aynı şekil ve içerik koşullarına tabidir.¹⁸⁶

Kanun’a bakıldığında buluşu yapan çalışan veya çalışanların yapacağı eksiksiz bir bildirim için aşağıdaki unsurların bulunması gerekir. Kesin olarak bulunması gereken unsurlar:

“Teknik problem

Problemin çözümü

Hizmet buluşunun nasıl gerçekleştirildiğidir”.

İhtiyari olan unsurlar:

Varsa resmi

Yararlanmış olduğu işletme deneyim ve çalışmalarını

Diğer çalışanların katkılarını ve bu katkıların şeklini

¹⁸⁴TEKİNALP, Fikri Mülkiyet, s.516

¹⁸⁵CANBOLAT, s.206

¹⁸⁶CANBOLAT, s.206

Yaptığı işle ilgili olarak aldığı talimatları

Kendisinin katkı payıdır”.

b)İşverenin Hak Talebi

aa)Genel Olarak

Fikri ve Sınai Mülkiyet Hukukuna yön veren ilkelerden yaratma gerçeği ilkesi gereğince buluş üzerindeki haklar buluşu yapana aittir.¹⁸⁷ İş Hukuku’nda ise işverenin ücret ödeme borcu karşılığında çalışan iş görme borcu altında olmakla birlikte gerçekleştirdiği işlerden hak iddia edemez. Bu noktada çalışan buluşları hem Fikri ve Sınai Mülkiyet Hukukunu hem de İş Hukuku’nu ilgilendirmektedir.

Öncelikle şunu söylemek gerekir ki hukukumuzda hakim olan ilkelerden sözleşme serbestisi ilkesi gereğince taraflar buluşun kime ait olacağı hususunda anlaşma yapabilirler. Ancak SMK hükümleri nisbi emredici nitelikte olduğundan çalışan aleyhine değiştirilemez. Bu nedenle sözleşme serbestisinin istisnasını oluşturur. Ayrıca anlaşma hükümlerinin dürüstlük kuralı gereğince önemli ölçüde hakkaniyete aykırı olması halinde anlaşma hükümleri geçersiz sayılır.¹⁸⁸

Hizmet buluşları gerçekleştirildiği andan, işverenin hak talebinde bulunmasına kadar asıl olarak çalışana aittir.¹⁸⁹ Hizmet buluşları kural olarak çalışana ait olmasına rağmen işverenin talebiyle birlikte buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçer.¹⁹⁰ Nitekim kanunda “*İşveren, hizmet buluşu ile ilgili olarak tam veya kısmi hak talep edebilir.*” hükmü ile işverenin kendi iradesine göre kısmi veya tam hak talebinde bulunabileceği belirtilmiştir. (SMK m.115) Aynı maddenin 2. fıkrasındaki “*İşverenin hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebinde bulunması hâlinde bununla ilgili bildirimin çalışana ulaşması ile buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçmiş olur.*” düzenlemesinden yola çıkarak kanun koyucunun, işverence yapılan tek taraflı irade açıklamasına sonuç bağladığını görebiliriz. Bu nedenle işverenin hizmet buluşu ile ilgili hak talebinin kurucu yenilik doğuran hak olduğu kabul edilir.¹⁹¹ Yenilik doğuran haklara ilişkin hususlar işverenin

¹⁸⁷BEKGÖZ, s.102

¹⁸⁸KARAHAN/ SULUK/ SARAÇ/ NAL, s.216

¹⁸⁹BAYRAKTAR, s.94

¹⁹⁰CANBOLAT, s.211; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s.150

¹⁹¹TEKİNALP, s.512; KESKİNCİ, Derya: Hizmet Buluşları, Prof. Dr. Ergun Önen’e Armağan, İstanbul 2003, s.211; KILIÇOĞLU, s.175; CANBOLAT, s.211; SARAÇ, Çalışanlar, s.271

bu talebi için de geçerlidir.¹⁹² Dolayısıyla irade açıklamasının sonuçlarını doğurması bakımından karşı tarafın rızasına gerek yoktur.¹⁹³ Karşı tarafa ulaşmış olması gerekli ve yeterlidir.

bb)Zamanı

“İşveren bu talebi, çalışanın bildiriminin kendisine ulaştığı tarihten itibaren dört ay içinde yazılı olarak çalışana bildirmek zorundadır.” (SMK/m114/1-b) Hükümden de anlaşılacağı üzere işverenin buluş üzerindeki haklara sahip olabilmesi için talep hakkını usulüne uygun bildirimden itibaren en geç 4 ay içinde kullanması gerekir. Bu süre de çalışana hizmet buluşunu bildirim için verilen süre gibi hak düşürücü niteliktedir.¹⁹⁴ Devamında *“Çalışana böyle bir bildirimin süresinde yapılmaması veya hak talebinde bulunulmadığına dair bildirim yapılması hâlinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır.”* hükmüne yer verilmiştir.(SMK m.114/1-c) Serbest buluşların bazılarının doğumundan itibaren değil de daha sonradan serbest buluş niteliği kazandığını söylemiştik.¹⁹⁵ Bu nedenle işverenin hizmet buluşu üzerinde hak talep etmemesi veya talebi hak düşürücü süre içinde kullanmaması halinde; hizmet buluşu serbest kalan buluş kabul edilir. Bu durumda çalışanın buluş üzerindeki mutlak hakkı kesinleşmiş olur. Artık buluş üzerindeki tasarruf hakkı çalışana hasredilmiş durumdadır.

Kanunda yalnızca çalışanın yaptığı bildirim üzerine işverenin talepte bulunabileceği açıkça düzenlenmiştir. Yine de çalışanın hiç veya işverenin çalışanı bildirimde bulunmaya davet etmiş olmasına rağmen bildirimde bulunmamış olması halinde de işveren hizmet buluşu üzerinde hak talep edebilir.¹⁹⁶

Çalışan eksik bildiriminin geçerliliği, işverenin düzeltme talebinde bulunmasına kadar askıdadır.¹⁹⁷ Bu nedenle işveren çalışanın eksik bildirimi üzerine 2 ay içinde düzeltme talebinde bulunmamışsa; eksik bildirim, yapıldığı tarihten itibaren geçerli sayılır ve buluş üzerinde talepte bulunması için 4 aylık hak düşürücü süre de eksik bildirimin

¹⁹² Yenilik doğuran haklar kavramı için bkz.TUNÇOMAĞ, Kenan: Türk Borçlar Hukuku, C.1, Genel Hükümler, İstanbul 1976, s.48vd; EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2006, s.58 vd

¹⁹³ KILIÇOĞLU, s.199; ÖZ, s.595-596

¹⁹⁴ TEKİNALP, s.512; KESKİNCİ, s.211

¹⁹⁵ Bkz. 2.Bölüm Serbest Kalan Buluşlar

¹⁹⁶ TEKİNALP, s.523

¹⁹⁷ CANBOLAT, s.213

yapıldığı tarihten itibaren başlar.¹⁹⁸ Ancak işverenin 2 aylık hak düşürücü süre içinde düzeltme talebinde bulunması halinde; 4 aylık süre, eksik bildirimin tamamlandığı bildirim tarihinden itibaren başlar.¹⁹⁹ Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki yapılan yeni bildirimde, eksik bildirimde değinilen hususların yeniden belirtilmesine gerek yoktur.

Buluş birden fazla çalışan tarafından birlikte gerçekleştirmişse; hizmet buluşunu işverene tek bir metni imzalamak suretiyle bildirmiş olsalar bile işverenin hak talebini her bir çalışana karşı ayrı ayrı yapması gerekir meğerki çalışanlar kendi aralarından birini veya üçüncü bir kişiyi yetkilendirmiş olsun.²⁰⁰

Çalışan buluşu tamamlamasına rağmen bildirimde bulunmamışsa, işveren bildirimde bulunmasını isteyebileceği gibi buluş üzerinde hak talebinde de bulunabilir.²⁰¹ İşverenin talepte bulunma hakkı buluşun tamamlanması ile gündeme gelir. İşverenin buluşun tamamlanmasından önce hak talep edebileceğine ilişkin sözleşmeler geçersizdir.²⁰² Bununla birlikte iş sözleşmesinde çalışanın yaptığı tüm buluşların hizmet buluşu sayılacağına ve buluşa ait hakların doğrudan işveren üzerinde doğacağına ilişkin hükümler geçersizdir.²⁰³

cc)Şekli

Kanunda buluşa ilişkin yapılan hak talebinin “yazılı” olarak yapılacağı öngörülmüştür. Yazılılık şartının TBK’daki düzenleme gereğince geçerlilik şartı sayılacağını yukarıda açıklamıştık.²⁰⁴ Bu nedenle yazılı şekilde yapılmayan hak talepleri geçersiz olacaktır. Yazılı şekilde yapılmamış hak talebi geçerli değildir. Ancak işveren buluşu kullanıyor veya buluş üzerinde tasarruf işlemleri yapıyor ve çalışan bu duruma sessiz kalıyorsa; daha sonradan yazılılık şartına dayanarak geçersizliğini ileri sürmesi hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olur.²⁰⁵

¹⁹⁸ CANBOLAT, s.213

¹⁹⁹ CANBOLAT, s.213

²⁰⁰ CANBOLAT, s.214

²⁰¹ 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, Sayı.2, 2010, s. 15

²⁰² CANBOLAT, s.214

²⁰³ Öğretide bunun ancak işletmenin faaliyet alanı kapsamındaki buluşlara ilişkin olabileceği ifade edilmiştir. SAYMEN, Ferit. H, *Türk İş Hukuku*, İstanbul 1954, s.535

²⁰⁴ TBK m.12/2: “Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.”

²⁰⁵ CANBOLAT, s.218

c) Tam Hak Talebi

aa) Buluş üzerindeki hakların işverene geçmesi

Patent Hukukunda gerçek buluş sahipliği ilkesi geçerli olduğundan buluş, buluşu yapana aittir. İş Hukukunda ise çalışan iş sözleşmesi ile ücret karşılığında kendisine verilen işin yapılması sonucunda ortaya çıkan mal ve hizmetler üzerinde herhangi bir hak talep edemez. Bu nedenle çalışan buluşlarına dair kurallar birbiri ile çelişkili olan iki hukuk dalıyla da ilgilidir.

Kanun'da *"İşverenin hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebinde bulunması hâlinde bununla ilgili bildirimin çalışana ulaşması ile buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçmiş olur."* hükmüne yer verilmiştir. Hükümde belirtildiği üzere hizmet buluşu tamamlandığı anda asli kazanım gereği çalışana ait olsa da bu durum işverenin tam hak talebinde bulunmasına kadardır.²⁰⁶ Yenilik doğuran hak niteliğinde olduğundan çalışanın iradesinin önemi yoktur. Yasadan kaynaklı olan devir ile işverene geçer.²⁰⁷ Bu nedenle işveren Ayrıca işverenin talep hakkı kanundan doğan bir hak olduğundan; çalışanın buluş üzerindeki hakları devretmesi de kanuni bir yükümlülüktür.²⁰⁸ İşverenin kazanımı devren kazanımdır.

İşveren tam hak talebinde bulunmasıyla mülkiyet hakkına dayanan bütün yetkileri tek başına kullanabileceğinden dilediği gibi tasarrufta bulunabilir.²⁰⁹ Tam hak talebiyle birlikte buluş üzerindeki hakları devralan işverenin, buluşu gerçekleştirenin halefi olarak patent başvurusunda bulunması gerekir.²¹⁰

Buluşun patentle korunabilecek buluşlardan olması halinde niteliğinden faydalı model belgesi ile korunmasının yeterli olacağı öngörülebiliyorsa, işveren gecikmesizin faydalı model belgesini taleple yükümlüdür.²¹¹

²⁰⁶ CANBOLAT, s.219

²⁰⁷ CANBOLAT, s.219; BAYRAKTAR, s.98

²⁰⁸ KILIÇOĞLU, s.199; BEKGÖZ, s.103

²⁰⁹ CANBOLAT, s.219

²¹⁰ TEKİNALP, s.563; GÜNEŞ, s.16; SARAC, Çalışanlar, s.273; ŞEHRİALİ, s.69; ORTAN, s.191

²¹¹ "dosya kapsamına göre, davalının davacı şirketin işçisi olduğu, 551 sayılı KHK'nin 17. maddesi gereğince, işçinin işletmede yükümlü olduğu faaliyeti gerçekleştirdiği sırada yaptığı buluşlar ile büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanan ve iş ilişkisi sırasında yapılan buluşların işçi buluşu olarak nitelendirileceği, 18. maddesi gereğince, işçi hizmet buluşu yaptığında bunu işverene bildirmekle yükümlü olduğu, 19. maddesi gereğince, işverenin böyle bir hizmet buluşunun ortaya çıkması durumunda buluş üzerinde kısmi ya da tam hak talebinde bulunmasının mümkün olduğu, 20. maddesi gereğince,

Tam hak talebi ile birlikte işverene devrolunan haklar ancak devredilebilir nitelikte olan malvarlığı haklarıdır.²¹² Buna karşın buluş sahibinin kişilik hakları buluşu yapan çalışan üzerinde kalıp işverene devrolunamaz.²¹³ Çalışan buluşun tescilinde isminin buluş sahibi olarak yer almasını isteme hakkına sahiptir.²¹⁴ Çalışan buluş sahibi olarak tanınma hakkı hiçbir zaman işverene veya buluşun devredildiği üçüncü bir kişiye geçemez.²¹⁵ Tanınma hakkı patent korumasının süresi ile sınırlı olmayan bir hak olmakla birlikte şahsa sıkı sıkıya bağlı haklardan olup devredilemez, vazgeçilemez ve haczedilemez.²¹⁶

bb) Talepten Önce Çalışan Buluş Üzerinde Yaptığı Tasarrufların Geçersizliği

Buluşun tamamlanması ile birlikte buluş üzerindeki haklar aslen kazanma gereği çalışanın kendi şahsında doğar.²¹⁷ Bu andan işverenin hak talebine kadar geçen süre içerisinde çalışan buluş üzerinde birtakım tasarruf işlemleri yapmış olabilir. Ancak

işverenin tam hak talebinde bulunması halinde bildirimin işçiye ulaşması ile buluş üzerindeki tüm hakların işverene geçeceği, davacı şirketin davalı tescil bu başvurusundan haberdar olmadığı, buluşun bir hizmet buluşu olduğu, davacılarından G.Ö.'ün de buluşun sahibi olduğunun ispatlanamadığı, tüm bu nedenlerle buluş sahipliğinin davacı şirkete ait olduğu, davalının gerçek buluş sahibi olmadığı halde TPE'ye başvurarak tescil belgesi elde etme eyleminin 551 sayılı KHK'nin 12. maddesi anlamında Faydalı Model Belgesi isteme hakkının gaspı niteliğinde olduğu ve KHK'nin 165/d ve 157. maddeleri gereğince hükümsüzlük kararı verilmesi gerektiği, davalının eyleminin Borçlar Hukuku anlamında bir haksız eylem olarak nitelendirildiğine ve 551 sayılı KHK'nin 157, 166 ve 12. maddeleri gereği Faydalı Model Belgesi isteme hakkının gaspı olarak görüldüğüne göre, meydana gelen zararın davalı tarafından tazmininin gerektiği, Borçlar Kanunu'nun 42, 43 ve 49. maddeleri ile Ticaret Kanunu'nun 58. maddesi gereğince davacı şirketin maddi ve manevi tazminat taleplerinin yerinde olduğu gerekçesiyle davacılarından Birtaş Makina A.Ş.'nin davasının kabulü ile, davalı adına tescilli faydalı model belgesinin hükümsüzlüğüne, TPE sicilinden terkinine, 500,00 TL maddi, 500,00 TL manevi tazminatın davalıdan tahsiline, davacı G.Ö.'ün davasının reddine karar verilmiştir” (Y.11. HD, 8.7.2010, E.2009/2504, K.2010/8132 Kazancı İçtihat Bankası)

²¹²**SEVİMLİ**, Ahmet; “551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin İşçi Buluşları Hukukuna Getirdikleri”, *İstanbul Barosu Dergisi Çalışma Hukuku Bülteni*, S:4 Eki, 2000, s.131

²¹³**ORTAN**, s.124; **TEKİNALP**, s.523; **KAYA**, Patentten Doğan Haklar, s.174; **YILDIZ**, Şükrü: 551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname Hükümlerine Göre Üniversite Mensuplarının Buluşları, Ankara Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C.6, Sayı1-4, s.249

²¹⁴**ERTAŞ**, İşçi İcadları, s.126

²¹⁵**TEKİNALP**, s.511; **ORTAN**, s.124; **TUNÇOMAĞ**, Özel İlişkiler, s.905; **YAVUZ**, Cevdet: Türk Borçlar Hukuku, Özel Hükümler, İstanbul 2002, s.435

²¹⁶**TUNÇOMAĞ**, Özel Hükümler, s.905; **ORTAN**, s.214; **YAVUZ**, s.435; **KAYA**, Patentten Doğan Haklar, s.174; **KESKİNCİ**, s.209

²¹⁷Aslen kazanım ilkesi gereğince buluşun tamamlanması ile birlikte işçinin hiçbir işlem yapmasına gerek olmaksızın, buluş üzerinde hakkı kendiliğinden doğar. Bkz. **ORTAN**, s.137

çalışanın bu süreçteki hak sahipliğine dayanarak yaptığı işlemlerin geçerliliği işverenin hak talebinde bulunmamasına bağlıdır. Zira çalışanın bu süreçteki hakları mutlak değildir.²¹⁸ Nitekim Kanunun 115.maddesinin 4.fıkrasına göre, “İşverenin hizmet buluşuna ilişkin hak talebinde bulunmasından önce çalışanın buluş üzerinde yapmış olduğu tasarruflar, işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde, işverene karşı geçersiz sayılır”. İşverenin hak talebinde bulunması halinde çalışanın yapmış olduğu işlemler her ne kadar işverene karşı geçersiz sayılacaksa da işlemin karşı tarafı olan üçüncü kişiye karşı bu geçersizlik ileri sürülemez. Bu nedenle geçersizlik nispidir ve yalnızca işverene karşıdır.²¹⁹ Dolayısıyla çalışan ile üçüncü kişi arasındaki anlaşma herhangi bir iptal sebebi bulunmaması halinde geçerli olacak ve işverenin talep hakkını kullanması ile oluşacak ifa imkânsızlığından dolayı çalışan üçüncü kişinin uğradığı zararlardan sorumlu olacaktır.²²⁰

Çalışan üçüncü kişiye buluşun henüz serbest buluş niteliği kazanmadığını söylemiş olmasına rağmen üçüncü kişi tüm rizikoyu üstlenip buluşu devralmış ise çalışan kusurlu ifa imkânsızlığından sorumlu tutulamaz.²²¹

Değinmemiz gereken diğer bir hukuki sorun ise buluşun tamamlanmasından işverenin hak talebinde bulunmasına kadar geçen süre içinde buluşun hacze konu olup olamayacağıdır. Tescil edilmemiş buluşlar haczedilemese de²²² çalışanın işverene haber vermeden buluşu tescil ettirmesinde bir engel yoktur. Bu şekilde tescil edilmiş olan buluş, çalışanın borçları sebebiyle haczedilebilir. Sınai Mülkiyet Kanunu’nun Uygulanmasına Dair Yönetmeliğin 126.maddesinde “Marka, tasarım ve patent işletmeden bağımsız olarak haczedilebilir. Haciz, Sicile kaydedilir ve Bültende yayınlanır.” düzenlemesine yer verilmiştir. Hükümde de belirtildiği gibi hacizler Türk Patent Enstitüsü’ndeki sicile kaydedilebilir. Yargıtay’a göre TPE’deki sicil de tapu sicili gibi aksi ispatlanana kadar gerçek kabul edilir.²²³

²¹⁸CANBOLAT, s.220

²¹⁹CANBOLAT, s.221

²²⁰CANBOLAT, s.221

²²¹CANBOLAT, s.221

²²²TEKİNALP, s.565 Tam tersine göre tescil edilmiş buluşlar haczedilebilir.

²²³“Tescil endüstriyel tasarım sahibine hükümsüz sayılmadığı sürece kullanma hakkı verir.” (Y.11.HD, 20.9.2004, E.2003/14170, K.2004/8515, Kazancı İçtihat Bankası)

cc) İşverenin Bedel Verme Yükümlülüğü

Kanunun 115.maddesinin 6.fıkrasına göre, “İşveren hizmet buluşu üzerinde tam hak talep ederse, çalışan makul bir bedelin kendisine ödenmesini işverenden isteyebilir”. İşverenin buluş üzerinde tam hak talebinde bulunması üzerine çalışanye bunun karşılığında bedel ödemekle yükümlüdür.²²⁴ Madde devamında işverenin kısmi hak talep etmesi hali düzenlenmiştir. Hükme göre, “İşveren hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep ederse, işverenin buluşu kullanması hâlinde, çalışanın makul bir bedelin kendisine ödenmesini isteme hakkı doğar”.

7.fıkra ise bedelin hesaplanmasında dikkate alınacak unsurlara değinilmiştir. “Bedelin hesaplanmasında hizmet buluşunun ekonomik olarak değerlendirilebilirliği, çalışanın işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı da dikkate alınır”.

İşverenin makul bir bedel ödeme yükümlülüğü aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

dd) İşverenin Patent Başvurusunda Bulunma Yükümlülüğü

Buluş üzerindeki haklar, patente yönelik hakları da kapsadığından işverenin tam hak talebinde bulunması halinde patentlenebilir hizmet buluşları bakımından patent başvurusunda bulunma yetkisi oluşur.²²⁵ Kanunun 116.maddesinde “İşveren, kendisine bildiri yapılan hizmet buluşu için tam hak talebinde bulunmuşsa patent verilmesi amacıyla ilk başvuruyu Kuruma yapmakla yükümlüdür.” şeklinde belirtildiği gibi işveren patent başvurusunda bulunmakla yükümlüdür.²²⁶ Bu bakımdan patent başvurusunda bulunmak işveren için hem hak hem yükümlülüktür.²²⁷ İşveren bu yükümlülüğü MK.m2’ye uygun olarak yerine getirmelidir.²²⁸

Kanunda patent başvurusunun ne zaman yapılacağına ilişkin kesin bir süre öngörülmemiştir. Ancak patentlenebilecek buluşların niteliği gereği vakit kaybetmeksizin başvuruda bulunulması avantajlı olacaktır. Zira patentlenebilirliğin koşullarından olan tekniğin bilinen durumu; patent başvurusu veya rüçhan hakkı tarihine göre değerlendirilecektir. Bu durum Kanunun 84.maddesinden de

²²⁴KARAHAN/ SULUK/ SARAÇ/ NAL, s.218

²²⁵ORTAN, s.143

²²⁶GÜNEŞ, s.16

²²⁷BAYRAKTAR, s.100; ŞEHİRALİ, s.69; KESKİNCİ, s.212

²²⁸TEKİNALP, s.524

anlaşılmaktadır.²²⁹ Hükme aykırı olan tescil talebi reddedileceğinden işverenin geciktirmeksizin patent veya faydalı model başvurusunda bulunması gerekir.²³⁰ İşverenin her ne kadar geciktirmeksizin başvuruda bulunması gerekiyorsa da öncelikle buluşun patentlenebilir olup olmadığını araştırarak sonrasında tescil talebinde bulunacaktır.²³¹ Dolayısıyla gecikmeksizin ifadesinden derhal anlamı çıkarılmamalıdır.²³² Gecikme, somut olayın özelliklerine göre belirlenir.

İşverenin patent başvurusunda bulunması için çalışanın rızasına veya hukuki yardımına ihtiyacı yoktur.²³³ Öte yandan işveren, haklı bir neden olmadıkça patent başvurusundan kaçınmaz.²³⁴

İşveren patent başvurusunda bulunmuyorsa çalışan, işverene makul süre vererek patent başvurusunda bulunmasını isteyebilir.²³⁵ Çalışanın vermiş olduğu makul süre içinde işveren hala müracaatta bulunmamışsa çalışan kanundan doğan yetkiye dayanarak işveren ad ve hesabına Türk Patent Enstitüsü'ne tescil müracaatında bulunabilir.²³⁶ Ayrıca çalışan işverenin ad ve hesabına işlem yaptığından buradaki temsil yetkisi dolaysız temsil niteliğindedir.²³⁷ Çalışan, kanundan doğan yetkiye dayanarak işveren ad ve hesabına tescil başvurusundan bulunmak için gereken masrafları işverenden isteyebilir.²³⁸ Çalışan, işvereni temsilen hareket ettiğinden işverenin rızası

²²⁹ “Buluşa patent veya faydalı model verilmesini etkileyecek nitelikte olmakla birlikte, başvuru tarihinden önceki on iki ay içinde veya rüçhan hakkı talep edilmişse rüçhan hakkı tarihinden önceki on iki ay içinde ve aşağıda sayılan durumlarda açıklama yapılmış olması buluşa patent veya faydalı model verilmesini etkilemez: ...” Maddeden anlaşıldığı üzere kural olarak; başvuru veya rüçhan hakkı tarihinden 12 ay önce buluş konusu hakkında açıklama yapılmış ise buluş, patent veya faydalı model korumasından yararlanamayacaktır. Bu durumun istisnalarına madde devamında yer verilmiştir: “...a) Açıklamanın buluşu yapan tarafından yapılmış olması. b) Açıklamanın patent başvurusu yapılan bir merci tarafından yapılmış olması ve bu merci tarafından açıklanan bilginin; 1) Buluşu yapanın başka bir başvurusunda yer alması ve söz konusu başvurunun ilgili merci tarafından açıklanmaması gerektiği hâlde açıklanması. 2) Buluşu yapandan doğrudan doğruya veya dolaylı olarak bilgiyi edinmiş olan üçüncü bir kişi tarafından, buluşu yapanın bilgisi veya izni olmadan yapılan başvuruda yer alması. c) Açıklamanın buluşu yapandan doğrudan doğruya veya dolaylı olarak bilgi elde eden üçüncü kişi tarafından yapılmış olması”.

²³⁰ BAYRAKTAR, s.100

²³¹ CANBOLAT, s.223

²³² CANBOLAT, s.223

²³³ ORTAN, s.143

²³⁴ CANBOLAT, s.224

²³⁵ SARAC, Çalışanlar, s.259; CANBOLAT, s.224

²³⁶ BAYRAM, Fuat: “Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, Ankara 2006, s.42;

CANBOLAT, s.224

²³⁷ ŞEHİRALİ, s.70-71

²³⁸ YURTSEVER, Şaziye; *Patentin Hukuki ve Cezai Korunması*, Ankara 2005, s.99

olmaksızın yaptığı müracaatı geri alamaz.²³⁹ Çalışanın işverenin ad ve hesabına tescil müracaatında bulunabilmesi, işverenin buluşun işletme menfaati nedeniyle gizli tutulmasını istememesine bağlıdır.²⁴⁰ Çalışanın buna rağmen tescil müracaatında bulunması halinde hem işverene karşı hukuki sorumluluğu hem de TCK m.239'a göre cezai sorumluluğu gündeme gelir.²⁴¹

Kanunun 116.maddesinin 2.fıkrasında işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün ortadan kalktığı haller belirtilmiştir. Hükme göre: “İşverenin hizmet buluşu için Kuruma ilk başvuru yükümlülüğü;

a) Hizmet buluşunun serbest buluş niteliği kazanması,

b) Çalışanın, buluşu için başvuru yapılmamasına rıza göstermesi,

c) İşletme sırlarının korunmasının başvuru yapmamayı gerektirmesi, hâllerinden en az birinin gerçekleşmesiyle ortadan kalkar”.

Bununla birlikte 4.fıkarda hizmet buluşunun serbest buluş niteliği kazanma durumuna değinilmiştir. Düzenlemeye göre: “İşveren, tam hak talebinde bulunmuş olduğu hizmet buluşu için başvuruda bulunmaz ve çalışanın belirleyeceği süre içinde de başvuruyu yapmazsa, buluş serbest buluş niteliği kazanır”. Hizmet buluşunun serbest nitelik kazanması ile birlikte işverenin TPE'ye başvuru yükümlülüğü ortadan kalkacağı gibi çalışan de buluş üzerinde mutlak hakka sahip olur. Bu durumda çalışan 3.fıkarda “Hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanmışsa, çalışan bizzat başvuru yapma hakkına sahiptir.” şeklinde belirtildiği üzere TPE'ye bizzat başvurma hakkına sahiptir. Çalışanın bu şekilde yapacağı başvuru kendi ad ve hesabına olacaktır. Tescil başvurusunda bulunmak işveren için yükümlülük olsa da çalışan için bir haktır. Bu nedenle çalışan başvuruda bulunup bulunmama iradesinde serbesttir.

Çalışan kendiliğinden işveren adına tescil müracaatında bulunmuş ve patent elde edilmiş ise çalışan ile işveren arasında vekâletsiz iş görme hükümleri uygulama alanı bulur.²⁴²

²³⁹ CANBOLAT, s.224

²⁴⁰ CANBOLAT, s.225

²⁴¹ CANBOLAT, s.225

²⁴² ORTAN, s.144

İşveren, çalışanın buluşu kendi adına tescil ettirme ihtimaline karşı ihtiyati tedbir yoluna başvurabilir.²⁴³ Ayrıca çalışanın iyi niyetli veya kötü niteli olmasının önemi olmadan yapmış olduğu hizmet buluşunu kendi adına tescil ettirip patent elde etmiş veya patent başvurusunda bulunmuş ise işveren patentin veya başvurunun kendisine devredilmesini ya da butlanını isteme hakkına sahiptir.²⁴⁴

Kanununda işletmenin devredilmesi halinde devralan işverenin buluş üzerinde herhangi bir hakkının var olup olmadığına değinilmemiştir. Buluş işletmenin malvarlığına dahil olduğundan işletmenin malvarlığı ile devredilmiş olmasıyla buluş üzerindeki hak da devralan işverene geçer.²⁴⁵

Kanunda patent başvurusu bakımından çalışanın ve işverenin yükümlülükleri düzenlenmiştir. *“Çalışan, patent alınabilmesi için gerekli bilgileri işverene vermek ve gerekli yardımı yapmakla yükümlüdür. İşveren de hizmet buluşuna patent verilmesi için yaptığı başvuru ve eklerinin suretlerini çalışana vermek ve çalışanın talebi üzerine başvuru işlemleri sırasındaki gelişmeleri ona bildirmekle yükümlüdür.”* (SMK m.118/1)

İşveren patent başvurusunda bulunmak istemez veyahut yaptığı başvuruyu takip etmek istemezse, çalışana konuya dair bildirim, buluşa ilişkin bedeli ödmeden önce yapmalıdır. Bu durum Kanunda *“İşveren, çalışanın hizmet buluşu sebebiyle talep ettiği bedeli ödmeden önce, patent başvurusundan veya patent hakkından vazgeçmek isterse durumu çalışana bildirmekle yükümlüdür.”* hükmü ile ifade edilmiştir. (SMKm.118/2-a) Hükmün gerekçesi olarak işverenin hakkaniyete uygun bedel ödeme yükümlülüğü gösterilebilir. İşveren tescil müracaatından vazgeçmek istiyorsa çalışanı bu konuda bilgilendirmek zorundadır. *“Çalışanın talebi üzerine işveren, masrafları çalışana ait olmak üzere patent hakkını veya patent alınması için gerekli olan belgeleri çalışana devretmek zorundadır. Çalışan, bu konuda kendisine yapılan bildirime, bildirim tarihinden itibaren üç ay içinde cevap vermezse, işveren patent başvurusu veya patentin sağladığı haklardan vazgeçebilir.”* İşverenin patent başvurusundan vazgeçmesi ile birlikte hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır. Haliyle işveren buluş üzerinde

²⁴³ORTAN, s.144

²⁴⁴ORTAN, s.143

²⁴⁵CİNOĞLU, Funda: “Eser Üzerinde İşverenin Hak Sahipliği”, *Yüksek Lisans Tezi*, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul 2010, s.61; BAŞ, Erdal: *Buluşun Faydalı Model Belgesi ile Korunması, Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul 2013, s.118

herhangi bir hak iddia edemez.²⁴⁶ Ancak işveren SMK m.118/3'te "*İşveren, ikinci fıkra da belirtilen bildirimle birlikte hizmet buluşundan inhisari olmayan yararlanma hakkını, makul bir bedel karşılığında saklı tutabilir.*" şeklinde belirtildiği üzere buluştan yararlanma hakkını saklı tutabilir. Bu durumda tam hak talebi kısmi hakka dönüşmüş olur.²⁴⁷

İşveren kendi ülkesinde patent başvurusunda bulunabileceği gibi yabancı bir ülkede de başvuruda bulunabilir. İşverenin patent başvurusunda bulunması yurtiçinde yükümlülük iken yurtdışında yükümlülük değil hak niteliğindedir.²⁴⁸ Yine de yurt dışında patent başvurusunda bulunma hakkı tam hak talebinde bulunan işverene aittir.²⁴⁹ Buna karşılık işverenin yurt dışında patent başvurusunda bulunma zorunluluğu olmadığından çalışan işvereni bu konuda zorlayamayacağı gibi işverenin doğrudan temsilcisi olarak patent başvurusunda bulunamaz.²⁵⁰ Nitekim kanunun 116. Maddesinin 6.fıkrasına göre "*İşveren, çalışanın talebi üzerine, patent almak istemediği yabancı ülkeler için buluşu serbest bırakmak ve bu ülkelerde çalışana patent almak için talepte bulunma imkânını sağlamakla yükümlüdür. Buluşun serbest bırakılması, rüçhan hakkı süresinin geçirilmemesi açısından, makul bir süre içinde yapılır*". İşveren yurtdışında patent başvurusunda bulunmak istemiyorsa buluşu serbest bırakmakla yükümlüdür. Ancak işverenin bir ülkede yalnızca patent başvurusunda bulunmamış olması buluşa serbest nitelik kazandırmaz. Bu durumda çalışan işverene başvuruda bulunup bulunmayacağını sormalı ve bulunmayacak olması halinde buluşun serbest bırakılmasını istemelidir.²⁵¹

İşverenin buluşu serbest bırakması halinde çalışan buluş üzerinde mutlak hakka sahip olur. Ancak işveren uygun bir ücret karşılığında buluşu kullanma hakkını saklı tutmuş olabilir.²⁵² Nitekim kanun bununla ilgili olarak "*İşveren, çalışanın yabancı ülkelerde patent alabilmesi amacıyla buluşu serbest bırakırken, bu ülkelerde uygun bir ücret karşılığında buluşu kullanabilmek için inhisari olmayan nitelikte bir kullanım hakkını saklı tutma ve saklı tuttuğu bu hakkından doğan menfaatlerine zarar verilmemesini talep etme hakkına sahiptir.*" düzenlemesine yer vermiştir. İşveren en geç buluşu

²⁴⁶CANBOLAT, s.226

²⁴⁷TEKİNALP, s.525; CANBOLAT, s.226

²⁴⁸KESKİNCİ, s.213; BAYRAKTAR, s.102; CANBOLAT, s.227; ŞEHRİALİ, s.71

²⁴⁹KARAHAN/ SULUK/ SARAÇ/ NAL, s.177

²⁵⁰CANBOLAT, s.227

²⁵¹CANBOLAT, s.228

²⁵²BAYRAM, s.42

serbest bırakırken kullanım hakkını saklı tutabilir. Daha sonra talep etmesi halinde çalışan bunu kabul etmek zorunda değildir.²⁵³

d) Kısmi Hak Talebi

Öğretide kısmi hak talebine sınırlı hak talebi olarak da ifade edilmektedir.²⁵⁴ Çalışanın hizmet buluşu yaptığını işverene bildirmesi üzerine, işveren tam veya kısmi hak talebinde bulunma bakımından seçimlik yetkiye sahiptir.²⁵⁵ Kanunun 115.maddesinin 3.fıkrasına göre: “İşverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi hak talep etmesi hâlinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır. Ancak bu durumda işveren, kısmi hakka dayanarak buluşu kullanabilir”. Hükümden de anlaşılacağı üzere kısmi hak talebi ile birlikte buluş serbest buluş niteliği kazanır. Dolayısıyla tam hak talebinde olduğu gibi buluşa dair devredilebilir nitelikteki haklar işverene geçmez. İşverenin buluş üzerinde herhangi bir tasarruf yetkisi yoktur. İşveren yalnızca buluşu kullanabilir. Bu bakımdan buluş işverenin kısmi hak talebinde bulunmasıyla serbest kalan buluş üzerindeki tek hak sahibi işverenin kullanma hakkıyla sınırlı olmak üzere çalışan olacaktır.²⁵⁶ Zira işverenin kullanım hakkı kanundan kaynaklandığından çalışan tarafından sınırlandırılmaz ve engellenemez.²⁵⁷ Hatta buluşun tamamen serbest buluş niteliği kazanması halinde bile işverenin kullanım hakkı sona ermez.²⁵⁸

Hizmet buluşunun tamamlanması ile işverenin hak talebi arasındaki süreçte çalışanın buluş üzerindeki tasarruf işlemleri işverene karşı askıda olmasına rağmen işverenin kısmi hak talebinde bulunması halinde geçerlilik kazanır.²⁵⁹

İşveren hak talebinde bulunurken tam ve kısmi olduğunu belirtmek zorunda değildir. Ancak kısmi hak talebinde bulunduğunu kabul edebilmemiz için şüpheye yer vermeyecek şekilde anlaşılması gerekmektedir. Talebin tam veya kısmi nitelikte olduğu anlaşılıyorsa kural olarak tam hak talebinde bulunduğu kabul edilir.²⁶⁰ Çünkü işverenin hizmet buluşu üzerinde tam hak talebinde bulunması kuralken kısmi hak

²⁵³CANBOLAT, s.228

²⁵⁴CANBOLAT, s.228

²⁵⁵KILIÇOĞLU, s.175

²⁵⁶KESKİNCİ, s.214

²⁵⁷SARAÇ, Çalışanlar, s.272

²⁵⁸GÜNEŞ, s.16

²⁵⁹CANBOLAT, s.229

²⁶⁰CANBOLAT, s.229

talebinde bulunması istisnadır. Ayrıca bu hak taleplerinin kanunda belirtilen 4 aylık hak düşürücü süre içerisinde çalışana bildirilmesi gerekmektedir.²⁶¹

Kısmi hak talebi kurucu yenilik doğurucu işlem olduğundan çalışana ulaşması ile birlikte işverenin buluş üzerinde kullanma hakkı doğar. Öğretide işverenin kullanma hakkı basit lisansa benzetilmiştir.²⁶² İşveren kullanma hakkını bizzat kullanmak zorunda olup devredemez ve alt lisanslar vererek bunu artıramaz.²⁶³ Bununla birlikte işverenin buluşu kullanma hakkı bir işyeri ile sınırlı olmayıp işletmeye bağlı olan tüm işyerlerinde kullanılabilir.²⁶⁴ Bu bakımdan aralarında teknik veya ekonomik bir bağ bulunsa bile farklı işverene ait yerler bu kapsamda kabul edilmeyecek, aynı işverene ait iş organizasyonu içinde olması aranacaktır.²⁶⁵

Alt işverenlik ilişkisinin olması halinde; asıl işveren de alt işveren de ancak kendi çalışanlarının yaptığı buluşlar bakımından hak talebinde bulunabilirler. Birisinin kısmi hak talebinde bulunmuş olması üzerine elde ettiği kullanma hakkı sebebiyle diğer işverenin kullanma hakkı doğmaz.²⁶⁶

İşverenin buluşu kullanma hakkının olması çalışanın buluş üzerinde tasarrufta bulunamayacağı anlamına gelmez. Çalışan, buluşu üçüncü kişilere devredebilir. Fakat üçüncü kişi işverenin kullanım hakkını bilmiyor olsa bile işverenin bu hakkını engelleyemez.²⁶⁷ Bu bakımdan iyi niyetin hiçbir önemi yoktur. Üçüncü kişinin iyi niyetli olması işverenin kullanım hakkına engel olmasa da, bu durumu kendisine bildirmeyen çalışanın üçüncü kişinin zararından sorumlu olacağını söyleyebiliriz.²⁶⁸

İşverenin tam hak talebinde bulunması halinde patent başvurusunda bulunmakla yükümlü olduğu kanunda düzenlenmiş olsa da; kısmi hak talebinde bulunması halinde çalışanın patent alma yükümlülüğü düzenlenmemiştir. İşverenin kısmi hak talebinde bulunması halinde buluşu koruma borcu olmayacaktır.²⁶⁹ Ancak öğretide işverenin

²⁶¹ Bkz. SMK m.115/1-b

²⁶² TEKİNALP, s.525; YILDIZ, s.249; GÜNEŞ, s.16; ÖZ, Çalışanların Buluşları, s.596

²⁶³ CANBOLAT, s.229; KAYA, Zorunlu Lisans, s.338

²⁶⁴ CANBOLAT, s.229se

²⁶⁵ OĞUZMAN, M. Kemal, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, C.1, B.4, İstanbul 1987, s.12; EKONOMİ, s.60; TUNÇOMAĞ& CENTEL, s.61 vd.

²⁶⁶ CANBOLAT, s.230

²⁶⁷ CANBOLAT, s.230

²⁶⁸ CANBOLAT, s.230

²⁶⁹ KESKİNCİ, s.214

patenti kullanabilmesi bakımından çalışanın patent başvurusunda bulunması gerektiği ve bunun sadakat borcunun bir gereği olduğu ileri sürülmektedir. Çalışanın patent başvurusunda bulunmadığı hallerde ise tam hak talebinin kısmi hak talebine dönüşeceği savunulmaktadır.²⁷⁰

İşverenin buluşu kullanması çalışanın buluşu değerlendirmesini önemli ölçüde zorlaştırabilir. Bu durum SMK 115.maddesinin 3.fıkrası son cümlede “*Bu kullanma, çalışanın buluşunu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa çalışan, buluşa ilişkin hakkın tamamen devralınmasını veya kısmi hakka dayanan kullanım hakkından vazgeçilmesini işverenden isteyebilir. İşveren, çalışanın bu isteğine ilişkin bildirimine tebellüğ tarihinden itibaren iki ay içinde cevap vermezse, işverenin kısmi hakka dayanarak buluşu kullanma hakkı sona erer.*” şeklinde yer almıştır. Hükümde “buluşa ilişkin hakkın tamamen devralınması” şeklinde ifade edilerek anlatılmak istenen işverenin kısmi hak talebinden dönüp tam hak talebinde bulunmasıdır. İşverenin 2 aylık sürede hareketsiz kalması halinde buluş serbest kalan buluş niteliğinde olacaktır. Hükümde bahsedilen 2 aylık süre hak düşürücü süre içinde işveren kararını bildirmelidir.²⁷¹ İşverenin, çalışanın buluşu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştirdiği hususunda ispat yükü, çalışanın üzerindedir.²⁷²

e) İşverenin Çalışana Bedel Ödeme Yükümlülüğü

İş sözleşmesi ile çalışan iş görmeyi işverense bunun karşılığında ücret ödemeyi taahhüt eder. Çalışanın uğraşı sonucu ortaya çıkan mal ve hizmet üzerinde herhangi bir hakkı doğmaz. Buradan yola çıkarak başlangıçta belirlenen ücretin, çalışanın yaptığı buluşu işverene devretmesi sonucunda oluşan kaybını da kapsadığı sonucuna varılabilir. Ancak bu fikir; buluşun niteliği veya işverenin buluştan elde edeceği faydayı en başta belirlemek olanaksız olduğundan isabetli değildir.²⁷³

²⁷⁰ Konuya ilişkin tartışmalar için bkz. ÖZ, Çalışanların Buluşları, s.601

²⁷¹ TEKİNALP, s.526; KESKİNCİ, s.210

²⁷² CANBOLAT, s.s.231

²⁷³ CANBOLAT, s.231; ORTAN, s.147

İş Hukukunda işçinin iş görme borcu kapsamında ortaya çıkardığı mal veya hizmet üzerinde herhangi bir hakkı olmadığını buna rağmen patent hukukunda da buluşu gerçekleştirenin buluş sahibi olduğunu daha önce söylemiştik. Çalışanların buluşları konusu ise her iki hukuk dalının alanına girmekle beraber çalışan ve işverenin menfaatleri çatışmaktadır. Menfaatlerin hakkaniyete ve dürüstlük kuralına uygun olarak dengelenmesi gerekmektedir.

Menfaat dengesinin sağlanması açısından hizmet buluşu işverene ait kabul edilirken, işveren de bunun karşılığında çalışana makul bir bedel vermekle yükümlüdür. Bu şekilde hem çalışan buluş yapmaya teşvik edilecek hem de işveren ekonomik anlamda çıkar sağlayacaktır.²⁷⁴

İşverenin çalışana ödeyeceği bedel, işverenin tam veya kısmi hak talebinde bulunmasına göre belirlenecektir.

aa) Tam Hak Talebinde

SMK 115/2 uyarınca işverenin tam hak talebinde bulunması ile birlikte buluşa dair devredilebilir haklar işverene geçecektir. İşveren bunun karşılığı olarak çalışana hakkaniyete uygun bedel ödemekle yükümlüdür. Nitekim aynı maddenin 6.fıkrasında *“İşveren hizmet buluşu üzerinde tam hak talep ederse, çalışan makul bir bedelin kendisine ödenmesini işverenden isteyebilir”* hükmüne yer verilmiştir. 7. Fıkra da ise *“Bedelin hesaplanmasında hizmet buluşunun ekonomik olarak değerlendirilebilirliği, çalışanın işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı da dikkate alınır”* denilerek bedelin hesaplanmasındaki unsurlar belirtilmiştir.

SMK’daki düzenlemede çalışanın makul bir bedeli isteyebileceği belirtilmişken mülga Borçlar Kanunu’nda çalışanın buluş yapması halinde işverenden hakkaniyete uygun bedeli, mülga PatKHK’da ise uygun bedeli isteyebileceği düzenlenmişti.

İşverenin tam hak talebinde bulunması halinde çalışana bedel ödeme yükümlülüğü kanundan doğan borç niteliğindedir.²⁷⁵ İşverenin bu yükümlülüğü, buluş üzerindeki

²⁷⁴CANBOLAT, s.232

²⁷⁵CANBOLAT, s.233; BAYRAKTAR, s.104

devredilebilir tüm hakların kendisine geçmesi ve patent hakkının sağladığı koruma süresince buluştan tekel olarak faydalanma hakkının karşılığıdır.²⁷⁶

Çalışana verilecek bedel önceden belirlenmiş maktu nitelikte olamayacağı için somut olayın özelliklerine göre belirlenmelidir.

Bedelin hesaplanmasına ilişkin hükümde “*Bedelin hesaplanmasında hizmet buluşunun ekonomik olarak değerlendirilebilirliği, çalışanın işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı da dikkate alınır.*” denildiğinden hesaplamada yalnızca hükümde belirtilen unsurlarla yetinilmeyeceğine dikkat çekmek gerekir. Buluşun ekonomik değeri yalnızca işverenin işletmesinde kullanılabilirliği ile sınırlandırılmamalıdır. Zira buluş işverenin kendi işletmesinin faaliyet alanına girmese bile işveren lisans vererek buluştan ekonomik olarak menfaat sağlayabilir.²⁷⁷

SMK m.115 fıkra 11’e göre, “*Çalışan buluşları ile ilgili bedel tarifesı ve uyuşmazlık hâlinde izlenecek tahkim usulü yönetmelikle belirlenir*”. Kanun bedelin belirlenmesi konusunda Çalışan Buluşlarına, Yükseköğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmeliğe atıf yapmıştır. Yönetmelikte işverenin tam veya kısmi hak talebi üzerine elde edeceği hakların karşılığında çalışana vereceği bedelden ayrı olarak bir de teşvik ödülü vereceği düzenlenmiştir.²⁷⁸

Öncelikle değinmek gerekir ki taraflar bedelin belirlenmesine ilişkin sözleşme yapma bakımından serbesttirler. Nitekim bu durum SMK’da “*İşverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi veya tam hak talebinde bulunmasını takiben bedel ve ödeme şekli, işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuk ilişkisi hükümlerince belirlenir.*” (SMK m.115/9) şeklinde belirtilmiştir. Tam veya kısmi hak talebi karşılığında verilecek olan bedel ve ödeme şekli tarafların iradesine bırakılmıştır. İlgili Yönetmelikte

²⁷⁶ BAYRAKTAR, s.104

²⁷⁷ CANBOLAT, s.233

²⁷⁸ 30195 Sayılı Yönetmelik m.8/1: “İşverenin hizmet buluşuna ilişkin tam hak talep etmesi halinde, 6’ncı maddeye göre tam hak talebine ilişkin olarak işveren, buluşu yapanın diğer hakları saklı kalmak kaydıyla birinci fıkrada belirtilen bedelden ayrı olarak teşvik ödülü verir. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara teşvik ödülü verilmez. Teşvik ödülü, 9 uncu madde kapsamında Kuruma yapılan başvuruya ilişkin olarak şekli uygunluk bildiriminin işverene ulaştığı tarihten itibaren en geç iki ay içinde çalışana ödenir. Teşvik ödülü, net asgari ücret miktarından az olamaz. Buluş, birden çok çalışan tarafından gerçekleştirilmişse teşvik ödülü buluşu yapanlar arasında katkı payları oranında bölüştürülür.”

hüküm aynen tekrar edilmiştir.²⁷⁹ Bedelin belirlenmesinde esas olarak taraflar arasında yapılacak sözleşme dikkate alınacaksa da tarafların anlaşmaya varamadığı durumda Yönetmeliğin 10.maddesi uygulama alanı bulacaktır. Yönetmeliğin 10.maddesinin 2.fıkrasına göre, “*Bedelin miktarı, buluştan elde edilen kazanç ile 20 nci maddenin birinci fıkrasına göre buluşun ait olduğu gruplar esas alınarak 21 inci maddenin üçüncü fıkrasındaki tabloda verilen katsayılar çarpılarak bulunur*” . Dolayısıyla bedelin hesaplanması bakımından öncelikle buluşun işletmeye sağladığı ekonomik kazanç tespit edilmeli, daha sonra buluşun hangi gruba dahil olduğu belirlenmelidir.²⁸⁰

Buluştan elde edilen kazancın nasıl belirleneceği Yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna rağmen buluştan elde edilen kazancın hesaplanmadığı hallerde Yönetmelikte de belirtildiği üzere kıyas, işletmenin buluştan sağladığı belirlenebilen yarar veya tahmin yollarından biri aracılığı ile hesaplanır. Kısaca belirtmek gerekirse buluştan elde edilen kazanç buluşun işletmede kullanılmasıyla elde edilen kazanç ile işletmede kullanılmayan buluşun lisans verilmek suretiyle veya devir ya da takas ile elde ettiği kazancın toplamıdır.

Yönetmeliğin 20. Maddesinde hizmet buluşu üç gruba ayrılmıştır. “*Hizmet buluşu, buluş sahibi çalışanın işletmedeki görevi, işletmenin hizmet buluşunun gerçekleştirilmesindeki katkısı ve çalışanın hizmet buluşunu gerçekleştirdiği duruma göre aşağıdaki şekilde üç gruba ayrılır:*

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.*

²⁷⁹30195 Sayılı Yönetmelik m.11

²⁸⁰**ÖZDEMİR**, Erdem: Çalışan Buluşlarında Ne Değişti: Soru ve Cevaplarla Bedel Ödeme Zorunluluğu, 2017, <https://tr.linkedin.com/pulse/çalışanbuluşlarında-ne-değişti-soru-ve-cevaplarla-bedelözdemir> (E.T. 07.07.2019).

c) 3. Grup: İşletmede verilen görevlendirmenin doğrudan neden olduğu ve buluşun gerçekleştirilmesine işletmenin tam katkısının olduğu durumda gerçekleştirilen buluşlar.”

	Buluştan elde edilen kazancın net asgari ücret miktarının						
Buluşun ait olduğu grup	1.000 katına kadarki bölümü için katsayı	1.000 ile 5.000 katı arasındaki miktar için katsayı	5.000 ile 10.000 katı arasındaki miktar için katsayı	10.000 ile 25.000 katı arasındaki miktar için katsayı	25.000 ile 50.000 katı arasındaki miktar için katsayı	50.000 ile 100.000 katı arasındaki miktar için katsayı	100.000 ile 150.000 katı arasındaki miktar için katsayı
1. grup	0,0060	0,0050	0,0040	0,0030	0,0020	0,0010	0,0006
2. grup	0,0040	0,0030	0,0020	0,0016	0,0012	0,0008	0,0005
3. grup	0,0020	0,0015	0,0012	0,0010	0,0008	0,0006	0,0004

Buluşun hükme göre hangi gruba ait olduğu belirlendikten sonra; bu gruplamalar esas alınarak belirlenmiş olan kat sayılar ile buluştan elde edilen kazancın çarpılması gerekir. Yönetmeliğin 21.maddesinin 3.fıkrasında belirlenmiş katsayılara tablo suretiyle yer verilmiştir.

Ayrıca yönetmelikte bedelin hesaplanmasına ilişkin örnekleme yapılmıştır.²⁸¹

İşverenin çalışana ödediği bedelin hukuki niteliği ücret olarak kabul edilemez.²⁸²

Bundan dolayı ücrete ilişkin zamanaşımı süresine değil genel zamanaşımı sürene

²⁸¹“İş makineleri üreten bir işletmede araştırma ve geliştirme bölümünde çalışan bir mühendisin işveren tarafından verilen talimatlar doğrultusunda bir buluş gerçekleştirdiği durumda, net asgari ücretin 1.400 TL olduğu yıl için, buluştan elde edilen kazancın 10 milyon TL olması halinde, çalışana ödenecek bedel aşağıdaki şekilde hesaplanır:

a) Öncelikli olarak hizmet buluşunun ait olduğu grup verilen örnek için üçüncü grup olarak belirlenir.

b) Daha sonra buluştan elde edilen kazancın net asgari ücretin miktarının

- 1.000 katına kadar olan 1.400.000 TL’ye kadarki bölümü için; 0,0020

- 1.000 katı ile 5.000 katı arasındaki 5.600.000 TL’lik bölüm için; 0,0015

- 5.000 katı ile 10.000 katı arasındaki 3.000.000 TL’lik bölüm için; 0,0012

katsayıları belirlenecektir. Bu katsayılar kullanılarak hesaplanan ödenecek bedel aşağıdaki gibidir.

- 1.400.000TL’lik kazancın 0,0020 katı: 2.800 TL

- 5.600.000TL’lik kazancın 0,0015 katı: 8.400 TL

- 3.000.000TL’lik kazancın 0,0012 katı: 3.600 TL

TOPLAM: 14.800 TL’dir.”

²⁸²CANBOLAT, s.236

tabidir.²⁸³ TBK m.146'ya göre “*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir*”. Bu nedenle genel zamanaşımı süresi olan 10yıllık süreye tabidir. Ancak taraflar bedel konusunda anlaşmaya varmış ise bedel alacağı sözleşmeye dayandığından sözleşmelere ilişkin zamanaşımına tabi olacaktır.²⁸⁴ Yine de belirtmek gerekir ki taraflar anlaşmaya varmış olsa bile bedelin hakkaniyete aykırı olduğu sebebiyle açılacak olan davalar iş ilişkisi süresince zamanaşımına uğramayacağı gibi, iş ilişkisinin sona ermesinden itibaren 6 ay geçmesi ile zamanaşımına uğrar.²⁸⁵

Bedel alacağı her türlü tasarruf işlemine konu olabilir, mirasçılara geçebilir.²⁸⁶ Bununla birlikte işverenin iflası halinde iflas masasındaki imtiyazlı alacak statüsünde olur.²⁸⁷

bb) Kısmi Hak Talebi

SMK'nın 115.maddesinin 3.fikrasında belirtildiği üzere işverenin hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep etmesi halinde buluş serbest buluş niteliği kazanır. Kısmi hak talebinde bulunan işveren buluş üzerinde tasarruf yetkisine sahip olmayacak yalnızca kullanma yetkisine sahip olur. Bu kullanmanın karşılığında da çalışana bedel ödeme yükümlülüğü doğacaktır.

Nitekim aynı maddenin 6.fikrasına göre: “*İşveren hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep ederse, işverenin buluşu kullanması hâlinde, çalışanın makul bir bedelin kendisine ödenmesini isteme hakkı doğar*”. Görüldüğü üzere çalışanın kendisine bedel ödenmesini talep edebilmesi işverenin buluşu kullanması şartına bağlanmıştır. İşverenin buluşu kullanması ifadesiyle anlatılmak istenen işverenin buluşu kendi işletmesinde kullanmasıdır. Zira kısmi hak talebinde işveren buluş üzerinde herhangi bir tasarruf yetkisine sahip olmayıp yalnızca kendi işletmesinde kullanma hakkına sahiptir. Dolayısıyla işveren buluşu kullanmıyorsa bedel ödeme yükümlülüğü olmayacaktır.²⁸⁸

²⁸³ ORTAN, s.169

²⁸⁴ CANBOLAT, s.236

²⁸⁵ CANBOLAT, s.236

²⁸⁶ CANBOLAT, s.237

²⁸⁷ İİK m.206/4, RG. T. 19.6.1932, S.2128; DEYNEKLİ, Adnan: Aciz Hali ve İflasın İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi, *Ankara Barosu Dergisi*, Y.67, Sayı.2, 2009; s.47

²⁸⁸ CANBOLAT, s.237; BAYRAKTAR, s.108

Önceden de söylediğimiz gibi öğretide kısmi hak talebi ile birlikte işveren kullanım hakkı basit lisansa benzetilmiştir.²⁸⁹ Bu nedenle kısmi hak talebi ile çalışanın hak kazanacağı bedel insihari olmayan lisansta ödenecek bedeli aşamaz.²⁹⁰

Bedelin hesaplanmasına ilişkin tam hak talebinde anlatılan tüm hususlar kısmi hak talebi bakımından da aynen geçerlidir.

İşverenin bedel verme yükümlülüğü ancak patentlenebilir buluşlar bakımından mümkündür. SMK m.115/8’de düzenlendiği üzere: “İşveren, hizmet buluşuna ilişkin talepte bulunduktan sonra, buluşun korunmaya değer olmadığını ileri sürerek bedelin ödenmesinden kaçınamaz”. İşverenin buluşun patentlenemeyeceğini iddia ederek bedel ödemekten kaçınması halinde çalışan buluşu tescil ettirmek suretiyle buluşun patentlenebilecek buluşlardan olduğunu ispat edebilir.²⁹¹ Öğretide işverenin kısmi hak talebinde bulunması halinde buluşun patentlenebilir buluşlardan olduğunun kabul edilmesi gerektiği ileri sürülür.²⁹² Ancak çalışan tescil talebinde bulunmuş ve Enstitü buluşun patentlenemeyeceği gerekçesi ile tescil talebini reddetmişse veya buluşun patentlenemeyeceği mahkeme kararı ile kesinleşmişse işverenin bedel ödeme yükümlülüğü ortadan kalkar. Nitekim fıkranın devamında bu duruma “Ancak buluşun korunabilir olmadığı konusunda açılan dava sonucunda mahkemenin davanın kabulüne karar vermesi hâlinde çalışan, bedel talebinde bulunamaz.” şeklinde yer verilmiştir. Buna karşılık Enstitü veya mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalışana ödenen miktar işverence bu sebebe dayanılarak geri alınamaz.²⁹³

e)Çalışanın Önalım Hakkı

İşverenin tam hak talebinde bulunması halinde buluş üzerindeki tüm haklar işverenin malvarlığına geçeceğinden işverenin iflas etmesi halinde bu haklar da iflas masasına dahil olur. İflas idaresi hizmet buluşunu işletmeden ayrı olarak satışa çıkarabileceği gibi

²⁸⁹ GÜNEŞ, s.15; TEKİNALP, s.519; CANBOLAT, s.237

²⁹⁰ CANBOLAT, s.237; BAYRAKTAR, s.108

²⁹¹ CANBOLAT, s.238

²⁹² CANBOLAT, s.238

²⁹³ CANBOLAT, s.238

işletme ile birlikte de satışa çıkarabilir.²⁹⁴ Buluşun işletmeden ayrı olarak satışa sunulması halinde buluş sahibi çalışanın veya çalışanların buluş hakkına ön alım hakkı olur. Bu durum madde başlığı “Çalışanın Önalım Hakkı” olan SMK m.120’de “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.” şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca çalışanın önalım hakkı Medeni Kanun hükümlerinde düzenlenen yasal önalım hakkını ifade eder ve hükümleri kıyasen uygulanacaktır.²⁹⁵

Yasal önalım hakkı hakim görüşe göre yenilik doğurucu hak niteliğindedir.²⁹⁶ Çalışanın önalım hakkı kanunda açıkça belirtilmiş olduğundan kanundan doğan yenilik doğurucu haklardandır. Önalım hakkı yenilik doğurucu hak niteliğinde olduğundan karşı tarafın rızası gerek kalmadan, karşı tarafa varmış olması yeterlidir.²⁹⁷

Doktrinde azınlık olarak kabul edilecek diğer görüşe göre yasal önalım hakkı ayni hak niteliğindedir. Ancak yasal önalım hakkı paya bağlı olduğundan ayni hak niteliğinde olmadığı açıktır.²⁹⁸

Medeni Kanun m.732’ye göre “Paylı mülkiyette bir paydaşın taşınmaz üzerindeki payını tamamen veya kısmen üçüncü kişiye satması hâlinde, diğer paydaşlar önalım hakkını kullanabilirler”. Yapılan satışın alıcı veya satıcı tarafından diğer paydaşlara noter aracılığı ile bildirilmesi gerekmektedir. Önalım hakkı hak düşürücü süreye tabi olduğundan MK. m.733 uyarınca önalım hakkı, satışın satıcı veya alıcı tarafından hak sahibine bildirilmesinden itibaren 3 ay ve her halde satışın yapılmasından 2 yıl geçmesi ile düşer.²⁹⁹

İflas idaresi hizmet buluşunu işletmeden ayrı olarak satışa çıkarırken çalışana bildirim yapmak zorunda değildir. İflas idaresinin satıştan önce ihaleye ilişkin yapacağı bildirim

²⁹⁴CANBOLAT, s.239

²⁹⁵CANBOLAT, s.239

²⁹⁶OĞUZMAN, K.&SELİÇİ,Ö: *Eşya Hukuku*, İstanbul 2002, s. 411; AKİPEK, Jale,G: *Türk Eşya Hukuku 2. Kitap Mülkiyet*, Ankara 1971 s. 215; GÜRİSOY,K.,EREN,F&CANSEL,E: s. 653; AYİTER, Nuşin: *Eşya Hukuku*, Ankara 1977, s.137

²⁹⁷EREN, Borçlar, s.64; HATEMİ,H.,SEROZAN, R.&ARPACI, A.: *Eşya Hukuku*, İstanbul 1991, s.619.

²⁹⁸EREN, Önalım, Türk Medeni Kanununa Göre Yasal Önalım Hakkı, *GÜHFD*. C.12, Y.2008, Sayı 1-2, s.109

²⁹⁹EREN, Borçlar, s.68

üçüncü kişilere yönelik olup; çalışana yapılacak bildirim kanımızca Medeni Kanun'da belirtildiği gibi satıştan sonra yapılacaktır. İflas idaresinin hizmet buluşunu üçüncü kişiye satması üzerine çalışan, bunu öğrenmesinden itibaren 3 ay içinde ve her halde 2 yıl içinde açacağı dava ile yasal önalım hakkını kullanabilir.³⁰⁰

Özetlemek gerekirse çalışanın önalım hakkını kullanabilmesi için:

- a)Çalışan hizmet buluşu yapmış olmalı
- b)Buluş işverene bildirilmiş olmalı
- c)İşveren buluşa dair tam hak talebinde bulunmuş olmalı,
- d)İşveren iflas etmiş olmalı
- e)İflas idaresi hizmet buluşunu işletmeden ayrı olarak üçüncü kişiye satmış olmalı,
- f)Çalışan önalım hakkını satışı öğrenmesinden itibaren 3 ay ve satıştan itibaren her halde 2 yıl içinde bu hakkını kullanmış olmalıdır.

2-Serbest Buluşların Hüküm ve Sonuçları

a)Çalışanın Serbest Buluşu Bildirim Yükümlülüğü

Çalışan yapmış olduğu buluşun serbest nitelikte olduğunu ve hakkın kendisine ait olduğunu düşünse bile sadakat borcu gereğince işverene bildirmek zorundadır.³⁰¹ Çünkü işverenin buluşun serbest buluş olup olmadığı konusunda bir kanaate varabilmesi gerekmektedir.³⁰² Nitekim bu durum SMK m.119/1'de "*Çalışan, iş sözleşmesi ilişkisi içindeyken serbest bir buluş yaptığı takdirde, durumu geciktirmeden işverene bildirmekle yükümlüdür. Bildirimde, buluş ve gerekiyorsa buluşun gerçekleştirilme şekli hakkında bilgi vermek suretiyle, buluşun gerçek bir serbest buluş sayılıp sayılmayacağı konusunda işverenin bir kanaate varabilmesi sağlanır.*" şeklinde düzenlenmiştir. Bu nedenle işverenin buluşun kendisine bildirilmesi noktasında haklı bir menfaati olduğu söylenebilir.³⁰³ Çalışan buluşun serbest buluş niteliğinde olduğu düşüncesindeyse bunu

³⁰⁰CANBOLAT, s.239

³⁰¹ORTAN, s.162

³⁰²GÜNEŞ, s.17

³⁰³CANBOLAT, s.245

yapacağı bildirimde belirtmesinde sakınca yoktur. Çalışan buluşun serbest nitelikte olduğunu düşünmesine rağmen bildirimde bulunması, ileride doğabilecek uyuşmazlıkların önlenmesine yardımcı olur. Bu durumda işveren buluşun hizmet buluşu mu serbest buluş mu olduğunu inceleme fırsatı bulacakken çalışan da buluşun niteliği hususunda yanılğıya düşmesi sonucunda sorumlu olacağı hukuki ve cezai yaptırımlardan kurtulmuş olacaktır.³⁰⁴

Yerine getirilmesi kanundan kaynaklanan bildirim, teknik bir çözümün açıklanmasıdır. Bildirimin içeriği hukuki işlemlere yönelik irade açıklaması olmadığı gibi bildirim de hukuki işlem niteliğinde değildir.³⁰⁵ Bu nedenle irade sakatlıklarına dayanılarak iptal edilemez.

Çalışan tarafından yapılan bildirim salt bu sebeple hakkın işverene geçmesine neden olmayacaksa da bildirimle ilgili hukuki sonuçlar gündeme gelecektir. Öncelikle işverenin buluşun hizmet buluşu olduğuna ilişkin itirazı için hak düşürücü süre işlemeye başlayacaktır. SMK m.119/2'ye göre: “İşveren, buluşun serbest bir buluş olmadığına ilişkin itirazını, kendisine yapılan bildirim tarihinden itibaren üç ay içinde yazılı bir bildirimle ileri sürebilir”. İşverenin 3 aylık hak düşürücü süre içinde itirazda bulunmazsa, buluşun serbest buluş sayılması açısından kuşku kalmayacaktır. Bu süreden sonra işveren buluşun hizmet buluşu olduğunu iddia edemez.

aa)Bildirim Zamanı

Hizmet buluşlarında olduğu gibi serbest buluşlarda da çalışan bildirimde bulunmakta yükümlüdür. SMK m.119/1'e göre “Çalışan, iş sözleşmesi ilişkisi içindeyken serbest bir buluş yaptığı takdirde, durumu geciktirmeden işverene bildirmekle yükümlüdür”. Ancak çalışanın bildirim yükümlülüğü kanunda düzenlenmemiş olsaydı dahi çalışan sadakat borcu gereğince işverene bildirimde bulunmakla yükümlü olacaktı.³⁰⁶ Kanunda açıkça düzenlenmiş olduğundan kanundan doğan borç niteliğindedir.³⁰⁷

Bildirim yükümlülüğünün ne zaman doğacağı kanunda belirtilmemiştir. Ancak buluşun tamamlanması ile bildirim yükümlülüğünün doğacağını söyleyebiliriz.³⁰⁸ Zira bu durum

³⁰⁴ORTAN, s.139

³⁰⁵ORTAN, s.139

³⁰⁶ORTAN, s.162; ERTAŞ, Sadakat Borcu, s.15

³⁰⁷CANBOLAT, s.245

³⁰⁸CANBOLAT, s.246; BAYRAKTAR, s.110

hükümdeki “serbest bir buluş yaptığında” ifadesinden de anlaşılmaktadır. Ancak çalışan buluş tamamlanmadan önce de bildirimde bulunabilir. Buna engel olan herhangi bir hüküm yoktur. Hatta konusu buluş uğraşısı olan iş sözleşmelerine, çalışanın düzenli bilgi vereceğine dair hükümler konulabilir. Çalışanın buluşun tamamlanmasından önce yaptığı bildirim, kanun koyucu tarafından kendisine yüklenen bildirim yükümlülüğünün kalkmasına sebep olmaz. Çalışan daha önce bildirim yapmış olsa bile, buluşu tamamladıktan sonra kanuna uygun şekilde bildirim yapmakla yükümlüdür.³⁰⁹ Ayrıca buluşun tamamlanmasından önce yapılan bildirim, işverene buluşun tamamlanmasını isteme hakkı verir.³¹⁰

Kanunda çalışanın bildirimi “geciktirmeden” yapması gerektiği belirtilmiş kesin bir süre verilmemiştir. Çalışanın bildirim yükümlülüğü için kesin süre belirlenmemesi yerindedir. Kanunda “Geciktirmeden” deyiminden ne anlaşılması gerektiği açıklanmamıştır. İşverenin kendisine makul zamanda yapılan bildirimdeki menfaati değerlendirilerek gecikmenin olup olmadığı anlaşılır.³¹¹ Bu nedenle gecikmenin olup olmadığı her somut olaya göre ayrı ayrı incelenir.

Buluş serbest buluş niteliğinde ise tamamlanmasından itibaren mutlak hak sahibi çalışan olduğundan, gerçekte serbest olan buluşların geç bildirilmiş olması durumunda işverenin herhangi bir zararı oluşmayacaktır.

Buluş gerçekte hizmet buluşu olmasına rağmen çalışan serbest buluş olduğunu düşünerek geç bildirilmişse işveren zarara uğrayabilir. Zarar, işverenin bu süreçte buluştan faydalanamamasından kaynaklanabileceği gibi gecikmeden dolayı buluşun patent korumasından faydalanabilir özelliğinin ortadan kalkması şeklinde de oluşabilir. Çalışan buluşu hiç bildirmemesi veya geç bildirmesi sonucu oluşan zararlardan kusuru oranınca sorumludur.³¹²

Kanunda hizmet buluşlarının birden fazla çalışan tarafından yapılmış olması halinde birlikte bildirimde bulunabilecekleri düzenlenmiştir. (SMK m.114/1-b) Serbest buluşlara yönelik böyle bir düzenleme olmamasına rağmen serbest buluşlar da birden

³⁰⁹ ORTAN, s.141

³¹⁰ ORTAN, s.141

³¹¹ CANBOLAT, s.245; ORTAN, s.140-141

³¹² CANBOLAT, s.246; ORTAN, s.142-143

fazla çalışan tarafından yapılmışsa hepsi birlikte bildirimde bulunabilir. Nitekim birlikte bildirimde bulunmalarına engel olacak herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

bb) Bildirimin Şekli

Kanunda hizmet buluşuna dair bildirimin yazılı şekilde yapılacağı düzenlenmiştir. (SMK m.114/1) Buna karşılık serbest buluşlara dair bildirim yükümlülüğüne ilişkin düzenlemede herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir. Mevzuatın İşçi Buluşları Kanunu'nda çalışanın serbest buluşlar için yapacağı bildirimin yazılı olarak yapılması gerektiği düzenlenmiştir.³¹³ Kanun koyucunun mevzuatındaki düzenlemeleri aynen almış olmasına rağmen çalışanın serbest buluşu bildirimine dair yazılılık şartına yer vermemiştir. Her ne kadar kanun koyucunun burada bilinçli olarak sustuğu düşünülecekse de düzenlemeye yer verilmemesi büyük bir eksikliktir.

Kanun koyucu açıkça yazılılık şartını düzenlememesine karşın “*Bildirimde, buluş ve gerekiyorsa buluşun gerçekleştirilme şekli hakkında bilgi vermek suretiyle, buluşun gerçek bir serbest buluş sayılıp sayılmayacağı konusunda işverenin bir kanaate varabilmesi sağlanır.*” hükmünde de belirtildiği üzere çalışanın buluşun şekli hakkında bilgi verebilmesi için bildirimin yazılı olması gerektiği düşünülebilir. Bildirimde bulunması gereken hususlar daha çok yazılı niteliğe uygundur.³¹⁴

cc) Bildirimin İçeriği

Çalışanın serbest buluş bildiriminde bulunmasındaki maksat işverenin buluşun niteliğine dair değerlendirme yapabilmesini ve gerekiyorsa itiraz hakkını kullanabilmesini sağlamaktır.³¹⁵ Öğretide, buluşun işletmenin faaliyet alanına girmesi veya buluşun ilgili olduğu alanda işletmede ciddi çalışmaların olması halinde işverenin buluştan faydalanma yolunu açmak amacı olduğu da söylenmektedir.³¹⁶

SMK m.119/1-c’de belirtildiği üzere “*Bildirimde, buluş ve gerekiyorsa buluşun gerçekleştirilme şekli hakkında bilgi vermek suretiyle, buluşun gerçek bir serbest buluş sayılıp sayılmayacağı konusunda işverenin bir kanaate varabilmesi sağlanır.*” Hükme göre bildirimin içeriğinde buluş ve buluşun gerçekleştirilme şekli yer almalıdır.

³¹³CANBOLAT, s.247; BAYRAKTAR, s.111

³¹⁴CANBOLAT, s.247

³¹⁵CANBOLAT, s.248; BAYRAKTAR, s.112; GÜNEŞ, s.17; TEKİNALP, s.526

³¹⁶TEKİNALP, s.526

Bildirimin içeriğinden buluşun niteliği anlaşılmıyorsa, iş ilişkisi süresince tamamlanan buluşlar kural olarak hizmet buluşu sayıldığından yapılan bildirimin de hizmet buluşu bildirimi olduğu kabul edilmelidir.³¹⁷ Dolayısıyla çalışan bildiriminde, bildirimin serbest buluş için olduğunu belirtmeli veya bildirimin içeriğinden bu husus anlaşılmalıdır.

d) İşverenin İtiraz Hakkı

aa)İtirazın Süresi, Şekli, İçeriği

Çalışanın yapacağı serbest buluş bildirimi ile çalışan buluş üzerindeki hakların tamamının kendisine ait olduğunu ve işverenin herhangi bir hakkı olmadığını belirtmiş olmaktadır.³¹⁸ Çalışan bunu kasten yapabileceği gibi buluşun serbest buluş olduğu düşüncesiyle de yapabilir. Çalışanın serbest buluş bildirim yükümlülüğünün altında yatan sebep bu ihtimallerin ortaya çıkaracağı sonuçları engellemektedir. İşverenin bildirim sayesinde buluşu niteleme konusunda imkânı olacaktır.

Çalışan serbest buluş bildiriminde bulunursa işveren buluşun hizmet buluşu olduğu kanaatindeyse buna itiraz etme hakkı olacaktır. Nitekim Kanun'da da bu durum *"İşveren, buluşun serbest bir buluş olmadığına ilişkin itirazını, kendisine yapılan bildirim tarihinden itibaren üç ay içinde yazılı bir bildirimle ileri sürebilir."* şeklinde düzenlenmiştir. Kanunda belirtildiği üzere işverenin itiraz etme konusunda zorunluluğu bulunmamaktadır. İşveren bildirim itiraz edip etmeme konusunda serbesttir. Zira bu işveren için bir hak niteliğindedir. Hak niteliğinde olmasına karşın dürüstlük ve güven ilkesi gereğinde bu davranış yükümünü yerine getirmelidir.³¹⁹

Kanunda belirtilen 3 aylık süre hak düşürücü süre niteliğindedir.³²⁰ Hak düşürücü süre itiraz niteliğinde olduğundan dosyaya girmiş olması koşuluyla re'sen dikkate alınır.

3 aylık hak düşürücü sürenin başlaması için çalışan tarafından serbest buluş bildiriminin yapılması gerekmektedir. Bildirimin buluşa dair olmadığı hallerde bildirim yok hükmündedir.³²¹ Hukuki sonuçları olmaz ve bu nedenle süre işlemeye başlamaz.

³¹⁷CANBOLAT, s.248

³¹⁸CANBOLAT, s.249

³¹⁹ORTAN, s.162

³²⁰CANBOLAT, s.250

³²¹CANBOLAT, s.250; BAYRAKTAR, s.113

Hükümde buluşun niteliğine ilişkin itirazın yazılı olarak yapılması öngörülmüştür. Başka bir şekil öngörülmediğinden adi yazılı şekil olarak kabul edilmesi gerekir. Genel kural olan TBK m.12/2'ye göre *“Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz”*. Bu nedenle işverenin yapacağı itiraz için kanunda öngörülen yazılılık şartı da geçerlilik şartı olarak kabul edilecektir. Adi yazılı şekilde yapılmayan itirazlar sonuçlarını doğurmayacaktır.

İtiraza ilişkin uyuşmazlıklarda itirazın süresinde yapıldığını işveren ispatla yükümlüdür.³²²

İşverenin buluşun serbest buluş olmadığı yönündeki iradesinin bildirimde aynen yer alması gerekmez, açıkça anlaşılması yeterlidir.³²³ Bu açıklık doğrudan buluşun serbest buluş olmadığı veya hizmet buluşu olduğu iradesinin bildirme yansıması şeklinde olabileceği gibi dolaylı olarak hak talebinde bulunmasından da anlaşılabilir. Zira işveren ancak hizmet sözleşmelerine ilişkin hak talebinde bulunabilir.

İşverenin çalışanın serbest buluş bildirimine itiraz etmesi buluşa dair tam hak talebinde bulunması anlamına gelir.³²⁴ Çünkü Kanun'da itiraz sonrasında hak talebinde bulunmasına ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. İtiraz eden işverenin tam hak talebinde bulunmasına gerek olmamakla birlikte itirazla beraber hak talebinde bulunmasında da sakınca yoktur. Hak talebinde bulunulmamış itiraz tam hak talebinin sonuçlarını doğuracaktır. Bu nedenle buluşu yalnızca kullanmak isteyen işverenin mutlaka kısmi hak talebinde bulunması gerekmektedir.

³²²CANBOLAT, s.251; BAYRAKTAR, s.113

³²³CANBOLAT, s.251

³²⁴Ortan'a göre işverenin serbest buluş bildirimine yaptığı itiraz, talep hakkını kullandığı anlamına gelmez. İşveren ayrıca talep hakkını kullanacaktır. Bkz. **ORTAN**, s.162; Ancak Alman Hukuku'nda da işverenin yaptığı itirazın tam hak talebi niteliğinde olduğu kabul edilir. Ayrıca Türk Hukuku'nda bu konunun düzenlenmemiş olması serbest buluş bildirimine yapılan itirazın tam hak niteliğinde olmasından kaynaklıdır. Zira çalışan serbest buluş bildirimini ile buluşa dair tüm hakların kendisine ait olduğunu ileri sürerken işverenin itirazı ise tam tersine tüm hakların kendisine ait olduğunu ileri sürer. Bkz. **CANBOLAT**, s.252-253

bb)İtirazın Hukuki Sonuçları

aaa)İtirazda Bulunmanın Hukuki Sonuçları

Öncelikle değinmek gerekir ki itirazın hukuki sonuçlarını doğurabilmesi için buluşun gerçekte hizmet buluşu olması gerekir. Buluş serbest buluş niteliğinde ise salt işverenin itirazı ile devredilebilir haklar işverene geçmeyecektir.

İş ilişkisi sırasında gerçekleştirilen buluşlar kural olarak hizmet buluşu olduğundan işverenin itirazı üzerine buluş hizmet buluşu sayılacaktır. Aksini iddia eden çalışanın buluşun serbest buluş olduğunu ispat etmesi gerekir.³²⁵ Çalışan bunu ancak mahkeme kararına dayanarak ispat edebilir. Buluşun serbest nitelikte olduğunun mahkeme kararıyla sabit olduğu hallerde buluş üzerindeki mutlak hak sahibi buluşun tamamlandığı andan itibaren çalışan olacaktır. Bu durumda işveren, itirazı ile mahkeme kararının kesinleşmesi arasındaki süreçte çalışanın buluşu kullanamaması sebebiyle uğradığı zararlardan sorumlu olacaktır.³²⁶

Kanununda çalışanın mahkemeye müracaatı bakımından herhangi bir süre öngörülmemiştir. Bu nedenle çalışan belli bir süreye bağlı olmadan her zaman dava açarak buluşun serbest nitelikte olduğunu ileri sürebilir.³²⁷

Buluşlar gerçekleştirildiği andan, işverenin hak talebinde bulunmasına kadar asıl olarak buluşu yapan çalışan veya çalışanlara aittir.³²⁸ Kural olarak buluş çalışana ait olmasına rağmen işverenin talebiyle birlikte buluş üzerindeki devredilebilir tüm haklar işverene geçer.³²⁹ Yenilik doğuran haklara ilişkin hususlar işverenin hak talebi için de geçerlidir.³³⁰ Dolayısıyla irade açıklamasının sonuçlarını doğurması bakımından karşı tarafın rızasına gerek yoktur.³³¹ Karşı tarafa ulaşmış olması gerekli ve yeterlidir. Çalışanın serbest buluş bildirimini üzerine işverenin yapacağı itiraz da kural olarak tam hak talebi niteliğinde olduğundan bu açıklamaların hepsi itiraz bakımından da geçerli olacaktır.

³²⁵CANBOLAT, s.253

³²⁶CANBOLAT, s.254; BAYRAKTAR, s.115

³²⁷CANBOLAT, s.254

³²⁸BAYRAKTAR, s.94

³²⁹CANBOLAT, s.211; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s.150

³³⁰ Yenilik doğuran haklar kavramı için bkz.TUNÇOMAĞ, Kenan: Türk Borçlar Hukuku, C.1, *Genel Hükümler*, İstanbul 1976, s.48vd; EREN, Fikret: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul 2006, s.58 vd

³³¹KILIÇOĞLU, s.199; ÖZ, s.595-596

Tam veya kısmi hak talebinde bulunma bakımından seçimlik yetkiye sahip olan işveren kısmi hak talebinde bulunursa buluş üzerindeki tek hak sahibi işverenin kullanma hakkıyla sınırlı olmak üzere çalışan olacaktır.³³² Öğretide işverenin kullanma hakkı insihari olmayan lisansa benzetilmektedir.³³³ İşveren kullanma hakkını bizzat kullanmak zorunda olup devredemez ve alt lisanslar vererek bunu artıramaz.³³⁴ Ayrıca buluşun tamamlanması ile işverenin kısmi hak talebi niteliğinde olan itirazı arasında çalışanın yaptığı tasarruf işlemleri işverene karşı geçerli olacaktır.³³⁵

bbb) İtirazda Bulunmamanın Hukuki Sonuçları

“İşveren, buluşun serbest bir buluş olmadığına ilişkin itirazını, kendisine yapılan bildirim tarihinden itibaren üç ay içinde yazılı bir bildirimle ileri sürebilir.” Hükmüne göre itiraz bir hak niteliğinde olduğundan işveren bu hakkı kullanıp kullanmama açısından serbesttir. İtiraz hakkını kullanmamak işverenin takdirinde olduğu gibi hükümde öngörülen 3 aylık süreyi bekleme zorunluluğu da yoktur.³³⁶ Çalışanın serbest buluş bildirimini üzerine işveren, itiraz hakkını kullanmayacağını dolayısıyla buluş üzerinde herhangi bir hak talep etmediğini bildirebilir.

İşverenin 3 aylık süreçte hareketsiz kalması buluş üzerinde herhangi bir hak talebi olmadığı anlamına gelir.³³⁷ Dolayısıyla bu sürenin geçmesi ile birlikte çalışanın buluş üzerindeki mutlak hakkı kesinleşir. Ayrıca çalışanın bu 3 aylık sürede üçüncü kişilerle yapmış olduğu askıdaki tasarruf işlemleri de işverene karşı geçerli olacaktır.

İşveren 3 aylık hak düşürücü süre geçtikten sonra herhangi bir hak talebinde bulunamaz. Zira sürenin geçmesiyle birlikte itiraz hakkı ve ona bağlı olarak talep hakkı ortadan kalkacaktır. Bundan sonra buluşun hizmet buluşu olması dahi durumu değiştirmeyecektir.

Çalışan kötü niyetli olarak buluşun hizmet buluşu olduğunu gösterecek unsurları kasten gizlemişse veya işverenin yanlış kanaate varmasını sağlayacak yalan beyanlarda bulunmuşsa bu durum MK. m.2 gereğince korunmayacaktır ve itiraz süresi işlemeye

³³² KESKİNCİ, s.214

³³³ TEKİNALP, s.525; YILDIZ, s.249; GÜNEŞ, s.16; ÖZ, Çalışanların Buluşları, s.596

³³⁴ CANBOLAT, s.229; KAYA, Zorunlu Lisans, s.338

³³⁵ CANBOLAT, s.255

³³⁶ CANBOLAT, s.256; BAYRAKTAR, s.115

³³⁷ CANBOLAT, s.256

başlamayacaktır.³³⁸ Bununla birlikte sözleşmenin geçersizliğine ilişkin TBK m.30 vd. maddelerinde düzenlenen yanıltma ve 36 vd. maddelerinde düzenlenen aldatma halleri kıyasen burada da uygulama alanı bulur.³³⁹

e)Çalışanın Buluşu Başkalarından Önce İşverene Teklif Etme Yükümlülüğü ve İşverenin Öncelik Hakkı

aa) Çalışanın Teklif Etme Yükümlülüğü

İşçi, iş ilişkisi süresince³⁴⁰ işverene karşı hem rekabet etmeme hem de sadakat borcu altındadır. İşçinin sadakat borcu, Yargıtay kararlarına göre “doğruluk ve dürüstlük ilkesi temeli üzerine kurulu olup, işverenin korunmaya değer haklı çıkarlarını en iyi şekilde korumak ve söz konusu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak yükümlülüğünü” ifade eder.³⁴¹

Sadakat borcunun kapsamı her somut olaya göre değerlendirilmelidir. Serbest buluş üzerinde yapılacak her tasarrufi işlem sadakat borcunu ihlal etmeyebilir. Nitekim işletmenin faaliyet alanına dahil olmayan serbest buluşlarda çalışan her türlü tasarruf işlemini yapabileceği gibi öncelikle işverene teklifte bulunmaması sadakat borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir.³⁴²

³³⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında kötü niyeti “İş Kanunu’nda düzenlenen kötü niyet tazminatı Medeni Kanunun 2. maddesinin İş Kanununa bir aktarımı mahiyetindedir. Buna göre kötü niyet, hukuken tanınmış bir hakkın objektif iyi niyet kurallarına aykırı olarak kullanılması ve kullanılırken de karşı tarafın zarara maruz bırakılması olayıdır.” şeklinde açıklamıştır. (Y.9.HD, 23.1.2006, E.2005/18877, K.2006/960, Kazancı İçtihat Bankası)

³³⁹ “Ayrıca Borçlar Kanununun 23 vd. maddelerinde düzenlenen hata ile 28. maddesinde düzenlenen hile hallerinde sözleşmenin geçersiz olacağına ilişkin hükümler de kıyasen burada uygulanabilecektir.” Bkz. **CANBOLAT**, s.257

³⁴⁰ **SÜZEK**, İş Hukuku, s.291, **NARMANLIOĞLU**, Ünal: *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri* 1 s.207; **TURAN**, Kamil: *Ferdi İş Hukuku*, Ankara 1993, s.80

³⁴¹ **TUNÇOMAĞ& CENTEL**, s.98; **TUNCAY**, A. Can: “İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü”, *Prof. Dr. Hayri Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı*, C.2, İstanbul 2001, s.1043; **DEMİR**, Fevzi: *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması*, İzmir 2003, s.68; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.290 Yazar: “Sözleşmenin tarafları arasında karşılıklı sadakatin varlığını gerekli kılar.” şeklinde belirtmiştir. **NARMANLIOĞLU**, s.205; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.538; “İş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin sadakat borcu işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir.” (Y. 9.HD, 9.3.2005, E.2005/4880, K.2005/12110, Kazancı İçtihat Bankası)

³⁴² **CANBOLAT**, s.257

Çalışan, işletmenin faaliyet alanına uygun buluşu bizzat kullanmak yerine üçüncü kişilere kullandırmayı düşünüyorsa sadakat borcunun yansıması olarak öncelikle işverenine teklifte bulunması gerekir.³⁴³

Bu durum Kanunun 115.maddesinin 4.fıkrasında: “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.” şeklinde düzenlenmiştir.

aaa)Teklif Yükümlülüğünün Koşulları

Çalışan buluşu bizzat kullanmak yerine üçüncü kişilere devredebilir, basit veya insihari olmayan lisans verebilir. Çalışan buluşun başkaları tarafından kullanılmasına izin vermeden önce işverene mutlaka teklifte bulunmak zorunda değildir.³⁴⁴ Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere bazı koşulların olduğu hallerde çalışanın işverene teklifte bulunma yükümlülüğü vardır. Bununla birlikte kanunda aranan koşulların gerçekleşmiş olmadığı hallerde de çalışanın teklifte bulunmasında herhangi bir engel yoktur.

1-Buluşun Doğuşu İtibariyle Serbest Nitelikte Olması

Serbest buluşları serbest doğan buluşlar ve serbest kalan buluşlar olarak ikiye ayırmıştık. Tekrara yer vermemek amacıyla bu hususa yeniden değinilmeyecektir.

Çalışanın işverene teklifte bulunma yükümlülüğü doğuşu itibariyle serbest nitelikteki buluşlar bakımından gereklidir. Çünkü serbest buluşlarda işveren tam veya kısmi hak talebinde bulunamayacağından buluş üzerindeki mutlak hak sahibi çalışandır. Bu nedenle buluş üzerinde tasarrufta bulunmaya yetkili çalışanın iş ilişkisi devam ederken işletmenin faaliyet alanındaki serbest buluşu rakip şirketlere kullandırması, bedel ödemeye hazır olan kendi işverenine kullandırmaması sadakat ve rekabet etmeme borcuna aykırılık oluşturur.³⁴⁵

³⁴³ORTAN, s.163

³⁴⁴CANBOLAT, s.258

³⁴⁵CANBOLAT, s.259; BAYRAKTAR, s.117

Doğumu itibariyle hizmet buluşu olmasına rağmen işverenin kendi iradesi ile serbest bırakması, kısmi hak talebinde bulunması veya buluş bildirimine veya çalışanın teklifine süresinde cevap vermemesi sebepleriyle buluş serbest kalır.³⁴⁶ Dolayısıyla buluşu kullanma hakkı olan işverenin buluşu serbest bırakmış olması bunu istemediği anlamına geleceğinden çalışanın buluşu kullanmadan önce işverene teklifte bulunma yükümlülüğünü ortadan kaldırır.³⁴⁷ Çalışanın bu durumda teklifte bulunma yükümlülüğü olmasa da iş ilişkisi süresince işverenle rekabet edici davranışlardan uzak durmalıdır.

2-Buluşun İşletmenin Faaliyet Alanına İlişkin Olması veya İşletmenin Bu Alanda Faaliyete Başlamak İçin Ciddi Hazırlıklarının Bulunması

İş ilişkisi sırasında tamamlanmış olması şartıyla çalışanın işi görme borcu veya büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanan buluşlar hizmet buluşlarıdır. Bu buluşlar işletmenin faaliyet alanına ilişkindir.

Doğrudan işletmenin faaliyet alanına girmemesine rağmen, işletme bu alanda faaliyete başlamak için ciddi hazırlıklara başlamış olduğu hallerde de çalışanın teklif yükümlülüğü vardır. Bu hazırlıklara mutlaka buluş tamamlanmadan veya bildirim sırasında başlanmış olması gerekmez. Çalışanın buluşu başka şekilde kullanmak istediği tarihte fiili hazırlıkların başlamış olması ve ciddi boyutta olması yeterlidir.³⁴⁸

Çalışanın işverene teklif yükümlülüğü sadakat borcunun yansıması olmasının yanında ayrıca kanundan kaynaklanan borç niteliğindedir.

Çalışan işverene kullanım hakkı vereceğine ilişkin taahhütte bulunarak işverenin ciddi hazırlık yapmasına sebep olmasına rağmen sonradan kullanım hakkını vermemesi dürüstlük kuralı ile bağdaşmaz ancak böyle durumlarda işverenin basiretli bir iş adamı gibi davranması gerektiğinden ispat yükü işverenin üzerindedir.³⁴⁹

³⁴⁶ CANBOLAT, s.259

³⁴⁷ CANBOLAT, s.259

³⁴⁸ CANBOLAT, s.260

³⁴⁹ CANBOLAT, s.261

3-İş İlişkisinin Devam Ediyor Olması

Sadakat borcu, işin işverenin yararına olacak şekilde yapılması ve işverene zarar verecek hareketlerden kaçınmanın yanı sıra iş ilişkisi süresince işverenle rekabet etmemeyi kapsar.³⁵⁰

İş ilişkisinin sona ermesi halinde sadakat borcunun bir görünümü olan iş ilişkisi sırasında rekabet etmeme borcu da sona ermiş olur. Bu nedenle iş ilişkisinin sona ermesi ile birlikte çalışanın teklif yükümlülüğünü ortadan kalkar.³⁵¹ Nitekim bu durum Kanunda “...iş ilişkisini sürdürmekte olduğu sırada...” şeklinde ifade edilerek açıkça belirtilmiştir. İş ilişkisi tarafların anlaşması (ikale³⁵²), işçinin ölümü, belirli sürenin bitmesi ya da çalışan veya işveren tarafından yapılan fesih sebebiyle sona erebilir.

Teklif yükümlülüğü bakımından iş ilişkisinin nasıl sona erdiği önemli olmamakla birlikte çalışanın salt teklif yükümlülüğünden kurtulmak amacıyla iş sözleşmesini feshetmesi hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olur.³⁵³ Bunu iddia eden işveren ispatla yükümlüdür.

Özellikle belirtmek gerekir ki çalışanın teklifte bulunma yükümlülüğü bakımından, buluşu iş ilişkisi sırasında tamamlanmamış olması hatta başka bir işverenle arasındaki iş ilişkisi sırasında tamamlanmış olması önemli değildir.³⁵⁴ Önemli olan buluşun tamamlandığı değil başka türlü değerlendirilmek istendiği tarihte iş ilişkisinin var olmasıdır.

4-Buluşun Başka Şekilde Değerlendirilmeye Başlanmaması

Kanunda çalışanın buluşu “başka bir şekilde değerlendirmeye başlamadan önce” işverene teklifte bulunması öngörülmektedir. Ancak buluşun başka şekilde değerlendirilmesi deyiminden neyin kastedildiği açık değildir. Bununla beraber öğretide buluşun başka şekilde kullanımı çalışanın bizzat kullanımı dışında kalan tasarruflar

³⁵⁰ ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978, s.157; ÇELİK, CANİKOĞLU, CANBOLAT, s.236-237-239; EKONOMİ, s.129; SÜZEK, s.277; SOYER, Polat: *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Ankara 1994, s.4 vd. ; ÇELİK, s.129-130; KARAGÖZ, Veli: *İş Sözleşmesinde Cezai Şart*, Ankara 2006, s.239

³⁵¹ CANBOLAT, s.261

³⁵² İkale terimi yerine kullanılan diğer söylemler için bkz. YÜREKLİ, Sabahattin: *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, Ankara 2016, s.117

³⁵³ CANBOLAT, s.262

³⁵⁴ CANBOLAT, s.263

olarak belirtilmiştir.³⁵⁵ Bu nedenle çalışanın, buluşu bizzat kullanmaya başlamadan önce işverene teklifte bulunma yükümlülüğü yoktur. Ancak teklif yükümlülüğü bulunmasa bile işletmenin faaliyet alanına giren buluşu bizzat kullanması rekabet etmeme borcuna dolayısıyla sadakat borcuna aykırılık oluşturacaktır.³⁵⁶

İş sözleşmesi devam ederken işçinin rekabet etmeme borcu sadakat borcunun gereği olduğundan açıkça kararlaştırılmasa bile her iş sözleşmesi bakımından bulunmaktadır.³⁵⁷ Ancak TBK uyarınca taraflar iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da belli süre ile rekabet yasağı kararlaştırabilirler.³⁵⁸

bbb) Teklifin Hukuki Niteliği

Çalışan teklif yükümlülüğünü TBK m.3 uyarınca yapacağı öneri ile yerine getirir.³⁵⁹ Öneri diğer bir deyişle icap, sözleşmenin esaslı unsurlarını barındıran ve karşı tarafın kabulü ile sözleşmenin kurulması sonucunu doğuran irade açıklamasıdır.³⁶⁰

Çalışanın teklifi ve işverenin cevabı ile birlikte öneri ve kabul aşamaları gerçekleştirilmiş olacak dolayısıyla taraflar arasında sözleşme kurulmuş olacaktır. Taraflar arasındaki sözleşmenin kurulması ve sona ermesi konularına genel hükümler uygulanır.³⁶¹

TBK m. 3'e göre: *"Kabul için süre belirleyerek bir sözleşme yapılmasını öneren, bu sürenin sona ermesine kadar önerisiyle bağlıdır"*. Bu nedenle bu süre içinde çalışan önerisini geri alamayacaktır.

Öneri için süre belirlememişse hazırlar arasındaki öneriler bakımından *"Kabul için süre belirlenmeksizin hazır olan bir kişiye yapılan öneri hemen kabul edilmezse; öneren, önerisiyle bağlılıktan kurtulur."* hükmü uygulama alanı bulacaktır. Hazır olmayanlar arasındaki öneriler bakımından ise, *"Kabul için süre belirlenmeksizin hazır olmayan bir*

³⁵⁵ CANBOLAT, s.263

³⁵⁶ CANBOLAT, s.263

³⁵⁷ ÇELİK, CANİKOĞLU, CANBOLAT, s.240-241

³⁵⁸ SOYER, Rekabet Yasağı, s.4 vd. ; AKYİĞİT, Ercan: İsviçre ve Türk İş Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı, *Kamu- İş*, 1991, s.4 vd.

³⁵⁹ ORTAN, s.163

³⁶⁰ Daha fazla bilgi için bkz. TEKİNAY, Selahattin S./AKMAN, Sermet/ BURCUOĞLU, Haluk/ ALTOP, Atilla: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul 1993, s.82 vd. ; OĞUZMAN, M. Kemal/ ÖZ, Turgut: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul 2005, s.47 vd. ; EREN, Genel Hükümler, s.58 vd.

³⁶¹ CANBOLAT, s.265

kişiyeye yapılan öneri, zamanında ve usulüne uygun olarak gönderilmiş bir yanıtın ulaşmasının beklenebileceği ana kadar, önereni bağlar.” hükmü uygulanacaktır.

Türk Borçlar Kanunundan farklı olarak SMKÇalışanın yapacağı teklif (öneri) ile 3 ay süre ile bağlı olacağını hükme bağlamıştır. Çalışanın kendisine yapacağı tekliften itibaren işverenin de kabul beyanı için 3 aylık süresi bulunmaktadır. Bu husus kanunda “İşveren, teklifin kendisine ulaştığı tarihten itibaren üç ay içinde cevap vermezse, bu konudaki öncelik hakkını kaybeder.” şeklinde düzenlenmiştir. Kanunda belirtilen 3 aylık süre hak düşürücü nitelikte olduğundan sürenin sona ermesinden sonra çalışan teklifte bulunup bulunmama konusunda serbesttir.³⁶² İşveren sürenin sona ermesinden sonra yapacağı kabul beyanı sonuçlarını doğurmayacağı gibi çalışanı da bu konuda zorlayamaz.³⁶³ İşveren tarafından süresinden sonra yapılan kabul ancak yeni bir öneri niteliğinde olabilir.

ccc)Teklifin İçeriği

Çalışanın teklif yükümlülüğünü yerine getirmesi bakımından işverene basit kullanım hakkı(lisans) teklifinde bulunması yeterlidir.³⁶⁴ Çalışan daha fazla yetki içeren hakları teklif etmeye zorlanamayacak olmasına rağmen kendi iradesiyle daha fazla yetki içeren teklifte bulunabilir.³⁶⁵

Çalışan üçüncü kişilere insihari lisans veya buluşun devri gibi daha geniş kullanım hakkı teklif etmiş olmasına rağmen işverene basit kullanım hakkı verip veremeyeceği konusunda kanunda açıklık yoktur. Kanunun 119.maddesinin 4.fıkrasında “*tam hak tanımaksızın uygun şartlar altında buluşundan yararlanma imkânı*” teklif etmesi gerektiği düzenlenmiştir. Hükmün devamında ise “İşveren, teklifin kendisine ulaştığı tarihten itibaren üç ay içinde cevap vermezse, bu konudaki öncelik hakkını kaybeder.” denilmek suretiyle birbiriyle çelişkili ifadeler kullanmıştır. Zira ilk cümlede basit kullanım hakkından ikinci cümlede ise öncelik hakkından bahsedilmiştir. Ancak ilk bakışta çelişkili görünmesine rağmen ikinci cümledeki öncelik hakkı, ilk cümlede bahsedilen basit kullanım hakkına ilişkindir. Bu nedenle işverenin öncelik hakkı

³⁶²CANBOLAT, s.266

³⁶³CANBOLAT, s.266

³⁶⁴ORTAN, s.163; CANBOLAT, s.267

³⁶⁵CANBOLAT, s.266

olmayacağı gibi çalışan da üçüncü kişilere yaptığı basit kullanım hakkından daha geniş yetkiler içeren teklifi işverene yöneltmek zorunda değildir.³⁶⁶

Teklifin öneri niteliğinde kabul edilebilmesi için sözleşmenin esaslı unsurları olan ne tür bir kullanım hakkı verileceği ve bunun karşılığındaki bedelin belirtilmiş olması gerekir. Öğretide ne şekilde kullanım hakkı teklif edildiğinin anlaşılmaması halinde bunun basit kullanım hakkı olduğu kabul edileceği görüşü hakimdir.³⁶⁷ Tarafların bedel konusunda uyuşamaması halinde uygun bedeli mahkeme belirler.³⁶⁸ Nitekim bu durum kanunda da “İşveren, kendisine yapılan teklifi kabul eder, ancak öngörölmüş şartları uygun bulmazsa, şartlar tarafların talebi üzerine mahkeme tarafından tespit edilir.” şeklinde düzenlenmiştir.

bb) İşverenin Öncelik Hakkı

Kanunda “İşveren, teklifin kendisine ulaştığı tarihten itibaren üç ay içinde cevap vermezse, bu konudaki öncelik hakkını kaybeder.” Şeklinde belirtildiği üzere işverenin öncelik hakkı bulunmaktadır. Ancak hükümde belirtilen öncelik hakkı yasal ön alım hakkı niteliğinde değildir.³⁶⁹ Yasal ön alım hakkı hakim görüşe³⁷⁰ göre yenilik doğurucu hak niteliğinde olduğundan işverenin bu öncelik hakkı yenilik doğurucu hak olarak kabul edilemez. Yasal ön alım hakkı azınlık görüşe³⁷¹ göre aynı hak niteliğinde olduğundan işverenin öncelik hakkı da aynı nitelikte olmayacaktır.³⁷² Bu nedenle işveren öncelik hakkını nispi niteliğinden dolayı yalnızca çalışana karşı ileri sürebilecek ancak çalışanın buluşu devrettiği üçüncü kişilere karşı ileri süremeyecektir.

Çalışan teklifinde basit kullanım hakkından daha fazla yetki içeren hakları teklif etmiş olsa bile işveren yalnızca basit kullanım hakkı talep ettiğini bildirebilir. İşverenin bu bildirimi basit kullanım hakkına ilişkin kabul niteliğinde olacağından sözleşme basit kullanım hakkı için kurulmuş olur.

³⁶⁶CANBOLAT, s.267

³⁶⁷CANBOLAT, s.267

³⁶⁸ORTAN, s. 164; CANBOLAT, s.267

³⁶⁹CANBOLAT, s.268

³⁷⁰OĞUZMAN, K.&SELİÇİ,Ö: *Eşya Hukuku*, İstanbul 2002, s. 411; AKİPEK, Jale,G: *Türk Eşya Hukuku 2. Kitap Mülkiyet*, Ankara 1971 s. 215; GÜRSOY,K.,EREN,F&CANSEL,E: s. 653; AYİTER, Nuşin: *Eşya Hukuku*, Ankara 1977, s.137

³⁷¹EREN, Önalım, Türk Medeni Kanununa Göre Yasal Önalım Hakkı, *GÜHFD*. C.12, Y.2008, Sayı 1-2, s.109

³⁷²CANBOLAT, s.268

Taraflar arasındaki sözleşmenin basit kullanım hakkına ilişkin olması halinde çalışanın buluştan faydalanması önemli derecede azalıyorsa; çalışan işverenden insihari lisans almasını veya buluşu devralmasını isteyebilir.

İşverenin basit kullanım hakkı, işverenin hizmet buluşlarına ilişkin kısmi hak talebi sonucunda elde ettiği kullanım hakkına benzediğinden kısmi hakka ilişkin hükümler kıyasen uygulanmalıdır.³⁷³

İşveren basit kullanım hakkı sayesinde buluşu yalnızca kendi işletmesinde kullanabilir. İşletmeye bağlı bir hak olduğu için başkalarına devredilemeyeceği gibi alt lisanslar verilerek çoğaltılamaz.³⁷⁴

cc) Sözleşme Koşullarının Belirlenmesi

Sözleşme koşulları taraflarca sözleşme özgürlüğü çerçevesinde kanuna ve ahlaka aykırı olmamak üzere belirlenebilir.³⁷⁵ Ancak kanun koyucu çalışanın serbest buluşu üçüncü kişilere kullandırmadan önce işverene teklif vermekle yükümlü tuttuğundan çalışanın sözleşme özgürlüğünü sınırlamıştır. Bu bakımdan çalışanın sözleşme özgürlüğü hem sözleşmenin tarafı bakımından hem de konusu bakımından sınırlanmıştır.

Çalışanın teklifi (öneri) ve işverenin cevabı (kabul) üzerine kurulacak sözleşme bakımından kanunda herhangi bir şekil şartı öngörülememiştir. Bu nedenle sözleşmenin geçerliliği bir şekle tabi değildir. Yine de ispat meselesi bakımından sözleşmenin yazılı yapılması tarafların yararına olacaktır.

İşverenin buluştan yararlanma hakkı kanundan kaynaklı olup çalışanın iradesinin önemi bulunmamaktadır. Buluştan basit yararlanma konusunda sözleşme yapma çalışan için zorunluluktur. Çalışanın sözleşme yapmaktan kaçınması hem sadakat borcuna hem de kanuna aykırı olacaktır. İşveren sadakat borcuna aykırılık sebebiyle çalışanın iş sözleşmesini tazminat hakkı saklı olmak üzere haklı nedenle feshedebilir.³⁷⁶

³⁷³CANBOLAT, s.268

³⁷⁴KAYA, Zorunlu Lisans, 3387

³⁷⁵CANBOLAT, s.270

³⁷⁶ARSLAN ERTÜRK, Arzu, 6552 Sayılı Kanunun İş Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2015, Sayı.2, s.9

Çalışanın böyle bir teklifte bulunmaması halinde işveren çalışandan teklifte bulunmasını isteyebileceği gibi doğrudan dava yoluna da başvurabilir. İşverenin bu istemi icaba davet niteliğinde olacaktır.³⁷⁷

SMK m.119/4-son hükmüne göre “İşveren, kendisine yapılan teklifi kabul eder, ancak öngörülmüş şartları uygun bulmazsa, şartlar tarafların talebi üzerine mahkeme tarafından tespit edilir”. Burada sözleşmenin esaslı noktaları üzerinde tam olarak anlaşma sağlanamamış olsa da geçerli olarak kurulmuş kabul edilecek, mahkeme sözleşmenin koşullarını belirleyecektir. Bu nedenle sözleşme işverenin kabul beyanı ile kurulmuş olur.³⁷⁸ Zira öğretide de sözleşmenin hakim tarafından tamamlanabilmesi için ön şart olarak sözleşmenin geçerli olarak kurulmuş olması aranır.³⁷⁹

Taraflar arasında sözleşme kurulduktan sonra zamanla önemli değişiklikler meydana gelebilir. Borçlar hukukunun genel ilkelerinden olan sözleşmeye bağlılık ilkesi gereğince borçlunun edimi değişen koşullara göre önemli derecede ağırlaşmış olsa bile borçlu edimini aynen ifa etmelidir. Sözleşmeye bağlılık ilkesi ile sözleşme adaleti ilkesi birbiriyle çatışan ilkelerdir. Buradaki sorun da sözleşmenin değişen koşullara uyarlanma ilkesi ile çözülmeye çalışılmaktadır.³⁸⁰ Uyarlama sözleşme koşullarının değiştirilmesinin yanında sözleşme süresinin uzatılması, kısaltılması ya da sözleşmenin ortadan kaldırılması şeklinde de olabilir.³⁸¹

Taraflar sözleşmenin kurulmasından sonra koşulların değişmesi halinde kendileri de değişiklik yapabilirler. Ancak bu sözleşmenin uyarlanması kapsamında olmayıp yeni bir sözleşme niteliğindedir.³⁸²

Yargıtay da taraflardan her birinin mahkemeden sözleşmenin uyarlanmasını talep edebileceği kanısındadır.³⁸³

³⁷⁷ CANBOLAT, s.271

³⁷⁸ CANBOLAT, s.271

³⁷⁹ EREN, s.433 vd. ; TUNÇOMAĞ, Genel Hükümler, s.287

³⁸⁰ KAPLAN, İbrahim: *Hakimin Sözleşmeye Müdahalesi*, Ankara 1987, s.152; SEROZAN, Rona: *Karşılıklı Sözleşmelerde Baştan Dayatılmış veya Sonradan Oluşmuş Edimler Arası Dengesizliğin Uyarlama Yoluyla Düzeltilmesi*, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'ın Anısına Armağan, İstanbul 2000, s.1013 vd. ; EREN, s.436 vd.

³⁸¹ CANBOLAT, s.276

³⁸² CANBOLAT, s.274

³⁸³ Kira sözleşmesinin uyarlanması hakkında bkz. HGK, 18.11.1998, E.1998/13-815, K.1998/835; Nafaka alacağının uyarlanması hakkında bkz. Y.3.HD, 26.5.2005, E.2005/5426, K.2005/5859; Evlatlık

Mahkeme tarafından sözleşmenin uyarlanması için zamanla değişmiş olan durumun tarafların edimleri arasındaki dengeyi aşırı derecede bozmuş olması gerekmektedir.³⁸⁴ Durumun koşullarının değişmesine kendi kusuruyla sebep olan taraf sözleşmenin uyarlanmasını isteyemez. Ayrıca değişen durumun koşullarının önceden beklenebilir, öngörülebilir olması halinde sözleşme uyarlanması mümkün değildir.³⁸⁵



sözleşmesinin uyarlanması hakkında bkz. Y.2.HD, 25.6.1997, E.1997/6350, K.1997/7830; Toplu İş Sözleşmesinin uyarlanması hakkında bkz. Y.9.HD, 6.2.1995, E.1995/17677, K.1995/2537, Kazancı İçtihat Bankası

³⁸⁴ “Kısa süreli olan bu sözleşmede borcun ifasının imkânsız hale geldiğinden de söz edilemez. Basiretli bir tacir, kısa süreli bu borç ilişkisinde gerekli önlemleri almak suretiyle ekonomik güçlüğü pekala aşabilir. Bu durumda sözleşmeye hakimin müdahalesinin kabulü hakkaniyet ve objektif iyi niyet kurallarına aykırı düşer.” (Y.HGK, 30.5.2001, E.2001/15-402, K.2001/459)

³⁸⁵ **EREN**, s.440-441; Y.HGK, 15.10.2003, E.2003/13-599, K.2003/599

4.BÖLÜM

BULUŞUN GİZLİLİĞİ

1-Sır Tutma Yükümlülüğü

a)Genel Olarak

Sözcük anlamı olarak sır saklanması gereken bilgiyi ifade eder.³⁸⁶ Öğretide genel olarak sırrın tanımı “sadece sahibi tarafından bilinen veya sınırlı bir çevre dışındaki üçüncü kişilerle paylaşılmamasında sahibinin haklı menfaati olan bilgidir.”³⁸⁷ Bu sebeple aleni olan veya kamunun malumu olan bilgiler sır niteliğinde olmaz.

Toplum menfaatleri açısından sırrın korunması gerekir. Sır hem hukuk kuralları ile hem de ahlak ve görgü kuralları ile de korunmaktadır.³⁸⁸

İşçinin ve işverenin iş ilişkisinden kaynaklı asıl edimlerinin yanında yan edim yükümlülükleri de vardır. İşçinin sadakat borcu ile işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu bu kapsamdadır. Hem çalışan hem de işveren birbirlerinin hak ve menfaatlerini korumak ve gözetmek zorundadır.³⁸⁹

Hem çalışan hem işveren açısından buluşa ilişkin bilgilerin de gizli kalması gerekir. Ayrıca buluşa dair bilgilerin sır niteliğinde olması için buluşun tamamlanmış olması gerekmez. Buluş için yapılan hazırlıklar ve çalışmalar da sır sayılırlar.³⁹⁰

Sır ve patent kavramları, işverenin üçüncü kişilerle rekabet açısından avantajlı olmasına sağlayan bilgileri korumasına rağmen birbirlerinden farklı kavramlardır.³⁹¹ Buluşun

³⁸⁶YILMAZ, Ejder: *Hukuk Sözlüğü*, Ankara 1996, s.725.

³⁸⁷DONAY, Sühely: *Bankacılık Ceza Hukuku*, İstanbul 2007, s.95; UŞAN, Fatih: *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Sır Saklama ve Rekabet Yasağı*, Ankara 2003, s.23; AYDIN, Hüseyin: *Türk Ticaret Kanununda Haksız Rekabet Suçları*, Ankara 2008, s.150; SOYER, Polat: *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Ankara 1994, s.53.

³⁸⁸YEŞİLTEPE, Salih Önder: Ticaret Sırrı-İş Sırrı, Doç. Dr. Mehmet Somer’e Armağan, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Armağan Özel Sayısı, C.12, Sayı 1-3, İstanbul 2006, s.404.

³⁸⁹KAPLAN, Emine Tuncay: “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, *Kamu-İş Dergisi*, C:7, S:2, 2003, s. 137;

³⁹⁰CANBOLAT, s.284

patentle korunması bakımından Türk Patent Enstitüsü siciline kaydedilirken sır tescile tabi değildir.³⁹² Bu bakımından işverenin sırrın korunması kapsamında aldığı önlemler çok önemlidir.

Sır ile patentin sağladığı koruma süreleri de farklıdır. Patentin süresi SMK m.101/1'e göre 20 yıl olmasına rağmen sır işverenin menfaati süresince varlığını korur.³⁹³

b)Çalışanın Sır Tutma Yükümlülüğü

Çalışan sadakat borcu gereğince işverene ait sırları gizli tutmakla yükümlüdür.³⁹⁴ Çalışan sır tutma yükümlülüğü altında gizlenmesi gereken bilgileri üçüncü kişilere doğrudan ya da dolaylı anlatmamalı ve işveren ile rekabet etmemelidir.³⁹⁵

Genel hükümlerden kaynaklanan sır tutma yükümlülüğü ayrıca SMK'da düzenlendiğinden ayrıca kanundan kaynaklanan borç niteliğindedir. SMK m.114/6'ya göre: “Çalışan, hizmet buluşunu, serbest buluş niteliği kazanmadığı sürece gizli tutmakla yükümlüdür”. Hükümdeki çalışan ifadesi geniş anlamda anlaşılmalıdır. Zira çalışanların buluşlarına ilişkin hükümler “öğrenciler ve ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler” hakkında da uygulanır. Şunu da önemle belirtmek gerekir ki çalışanın buluşçu olmasına gerek yoktur. Buluşu başka bir çalışan gerçekleştirmiş olsa bile o işyerindeki herhangi bir çalışan da bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür.³⁹⁶

Hükümden de anlaşılacağı üzere sır tutma yükümlülüğü esas olarak hizmet buluşları ile sınırlıdır.³⁹⁷ Ancak çalışan buluşun serbest buluş olduğunu ileri sürerek üçüncü kişilere hemen açıklayamaz. Çalışanın açıklama yapabilmesi için buluşun serbest nitelikte olduğunun şüpheye yer vermemesi gerekir. Zira serbest buluşlarda mutlak hak sahibi tartışmasız olarak çalışan olduğundan işverenin buluşun gizli tutulmasında çıkarı olamaz.

³⁹¹SARİHASAN ARKUN, Büşra: İş Hukukunda İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü, *Yüksel Lisans Tezi*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s.23

³⁹²CAMCI, Ömer: *Haksız Rekabet Davaları*, İstanbul 2002, s.98

³⁹³BİLGE, Mehmet Emin: *Ticari Sırların Korunması*, Ankara 2005, s.122

³⁹⁴UŞAN, s.205; CENTEL, Tankut: “Türk Borçlar Kanunu’nda İşçinin Borçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y:6, Sayı:22, 2011, s. 9

³⁹⁵Sadakat borcunun kapsamı hakkında bkz. ERTAŞ, Sadakat Borcu, s.19 vd. ; ESENER, İş Hukuku, s.156 vd. ; TUNÇOMAG&CENTEL, s.98-99

³⁹⁶CANBOLAT, s.288

³⁹⁷CANBOLAT, s.285

Çalışan, buluşa ilişkin bilgileri üçüncü kişilere açıklamamalıdır. Burada üçüncü kişinin buluşu doğrudan kullanabilecek kabiliyete sahip olması gerekmez.³⁹⁸ Bu kişi edindiği bilgileri konusunda uzman kişiye aktarabilecektir.

Buluşa dair tüm bilgiler açıklanmamış olsa bile bazı bilgilerin açıklanmış olması sır tutma yükümlülüğünün ihlaline sebep olur. Bununla birlikte buluşun teknik yönü dışında, yalnızca bir buluş yapıldığı veya tescil talebinde bulunulduğunun açıklanması da sır tutma yükümlülüğünün ihlali olarak kabul edilir.³⁹⁹

Çalışanın sır tutma yükümlülüğünün altında yatan sebep işverenin menfaatleridir. Bu nedenle bu bilgilerin işverenin izni veya isteği üzerine üçüncü kişilere açıklanması sır tutma yükümlülüğünün ihlaline sebep olmaz.⁴⁰⁰

İşverenin buluş hakkındaki bilgilerin üçüncü kişilere anlatılmasına izin vermesi, buluşun patent veya faydalı model ile korunması veya buluşun serbest kalması halinde çalışanın buluşa dair sır tutma yükümlülüğü ortadan kalkar.⁴⁰¹ Aksi takdirde çalışan hizmet buluşunu gizli tutmak zorundadır. İşverenin izninin olmadığı hallerde iş ilişkisi sona erse bile yükümlülük devam edecektir.⁴⁰² Nitekim Kanun'un 118.maddesinin 4.fıkrasında "*Çalışan buluşundan doğan hak ve yükümlülükler, iş sözleşmesinin sona ermiş olmasından etkilenmez.*" hükmüne yer verilmiştir. Buna karşılık öğretide çalışanın buluşa dair sır tutma yükümlülüğünün patent veya faydalı modelin koruma süresince devam edeceği görüşü de bulunmaktadır.⁴⁰³

c) İşverenin Sır Tutma Yükümlülüğü

İşveren asli edim borcu olan ücret ödemenin yanında yan borç niteliğinde olan çalışanı koruma ve gözetme borcu altındadır.⁴⁰⁴ Koruma ve gözetme borcu kapsamında işverenin; çalışana yardım etmek, çalışanın kişilik ve malvarlığı haklarına zarar vermemek ve korumak, kanunda belirtilen makamlara zamanında bildirimde bulunmak,

³⁹⁸CANBOLAT, s.285

³⁹⁹CANBOLAT, s.286

⁴⁰⁰CANBOLAT, s.288

⁴⁰¹BAYRAKTAR, s.121

⁴⁰²ATABEK, Reşat; *İşçinin Yaratıcı Gücünün Korunması*, İstanbul 1980, s.22

⁴⁰³UŞAN, s.205

⁴⁰⁴KAPLAN, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu, s.137; Çalışanı koruma ve gözetme borcu hakkında bkz. AYDINLI, İbrahim: *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimlerden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, Ankara 2004, s.106 vd. ; TUNÇOMAĞ&CENTEL, s.126; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.415 vd.

iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak gibi yükümlülükleri vardır.⁴⁰⁵ Koruma ve gözetme borcu ile korunan hukuki değerler özellikle işçinin hayatı, ruhi ve fiziki vücut bütünlüğü, malları üzerindeki mülkiyet hakkı, şahsi ve mesleki şerefi, işletmedeki konumu ve itibarıdır. İşçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamı her somut olayda TMK m.2’de belirtilen dürüstlük kuralı uyarınca belirlenir.

İş ilişkisi sebebiyle işveren de çalışanı hakkında sır niteliğinde birçok bilgi öğrenmektedir. İşveren öğrendiği bu bilgileri çalışanı koruma ve gözetme borcu kapsamında üçüncü kişilere açıklamamalıdır. Nitekim İş Kanunu’nun 75.maddesinde *“İşveren çalıştırdığı her çalışan için bir özlük dosyası düzenler.”* hükmü ile çalışan hakkında edindiği bilgileri özlük dosyasında kaydetmekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Aynı maddenin 2.fıkrasında ise *“İşveren, çalışan hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.”* hükmü ile bu bilgileri gizli tutması gerektiği düzenlenmiştir.

Buluşlar çalışanın kişilik ve malvarlığı haklarına dahil olmakla birlikte bunların üçüncü kişilere açıklamaması noktasında çalışanın haklı menfaati bulunmaktadır.⁴⁰⁶ Bu nedenle işveren çalışanın buluşa ilişkin kişilik ve malvarlığı haklarını korumakla yükümlüdür.⁴⁰⁷

Hizmet buluşları bakımından; çalışanın tanınma hakkı kişilik hakları arasında yer alır ve bu haktan feragat etmek mümkün olmadığı gibi devri de olanaksızdır.⁴⁰⁸ Aksine çalışanın serbest buluşlar üzerindeki hakkı malvarlığı haklarındandır. İşveren çalışanı koruma ve gözetme borcu kapsamında bu haklara zarar verici davranışlardan kaçınmak zorundadır.⁴⁰⁹ Yine de kanunda ayrıca düzenlenmiştir. SMK m.115/5’e göre: *“İşveren, tam hak talep etmediği takdirde, kendisine bildiri yapılan buluşa ilişkin bilgileri, çalışanın haklı menfaatlerinin devamı süresince gizli tutmakla yükümlüdür”*. Bu açık düzenleme sebebiyle işverenin buluş hakkındaki gizli bilgileri saklama yükümlülüğü kanundan kaynaklanan borç niteliğindedir.

⁴⁰⁵ SÜZEK, s.419

⁴⁰⁶ CANBOLAT, s.291

⁴⁰⁷ TEKİNALP, s.530

⁴⁰⁸ ERTAŞ, İşçi İcadları, s.126; KAYA, Patentten Doğan Haklar, s.174

⁴⁰⁹ CANBOLAT, s.291

İşverenin sır tutma yükümlülüğünden söz edebilmek için buluş hakkındaki bilginin üçüncü kişilere açıklanması halinde çalışanın zarara uğraması başka bir deyişle açıklanmamasında haklı menfaatinin bulunması gerekmektedir.⁴¹⁰ Niteliği itibariyle serbest doğan buluşlarda hak sahibi kesin olarak çalışan olduğundan, işverenin serbest doğan buluşlarda sır tutma yükümlülüğü konusunda şüphe duyulmaz. Bununla birlikte hizmet buluşu olmasına rağmen işverenin kısmi hak talebi sonucunda buluş serbest kalacağından hizmet buluşu serbest kalana kadar işverenin sır tutma yükümlülüğü olacaktır. Hizmet buluşuna dair yapılan bildirim üzerine işverenin tam hak talebinde bulunması halinde ise devredilebilir tüm haklar işverene geçeceğinden işverenin sır saklama borcu sona erecektir.⁴¹¹

Kanunun 115.maddesinin 5.fıkrasında işverenin sır tutma yükümlülüğünün çalışanın menfaati süresince devam edeceği öngörülmüştür. Bu nedenle işverenin bu yükümlülüğünün süresinin sona ermesinde çalışanın haklı menfaati esas alınmalıdır.

Çalışanın izin vermesi, buluş üzerindeki tüm haklarını işverene devretmesi, buluşa ilişkin tescil başvurusunun yayınlanması; işverenin hizmet buluşu hakkında tam hak talebinde bulunması hallerinde çalışanın menfaatleri ortadan kalkar.⁴¹² Bu durumlarda işverenin sır tutma yükümlülüğü sona erer. Ancak buluş üzerindeki haklar başka bir kişiye devredilmişse işverenin sır tutma yükümlülüğü bundan etkilenmeyecektir.

Çalışanın işverene basit kullanım hakkı verdiği hallerde çalışanın buluş üzerindeki hakları işverene devrolmayacağı için anılan yükümlülük işveren açısından devam edecektir. Ancak taraflarca basit lisans verilen işverene üçüncü kişilere alt lisans verme yetkisi kararlaştırılmışsa ya da işverene insihari lisans verilmişse buluşun devrine ilişkin sonuçlar doğacaktır.⁴¹³ Dolayısıyla bu hallerde işverenin sır tutma yükümlülüğü ortadan kalkacaktır.

d)Sır Tutma Yükümlülüğüne Aykırılığın Sonuçları

Sır tutma yükümlülüğüne aykırı davranılması buluş sahibi olan işverenin ya da çalışanın zarara uğramasına sebep olabileceği gibi zarar görme tehlikesi de doğurabilir. Ancak

⁴¹⁰ BAYRAM, s.42

⁴¹¹ CANBOLAT, s.291

⁴¹² CANBOLAT, s.293

⁴¹³ CANBOLAT, s.293

buluşun patent veya faydalı model korumasından yararlandığı hallerde sır tutma yükümlülüğünden söz edilemez.

aa)Hukuki Sonuçları

Genel hukuk kuralları uyarınca bir kimse kusuru ile başkasına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Bu kimselerin işveren veya çalışan olması halinde ayrıca sözleşmeye aykırılık sebebiyle TBK m.112 vd. hükümleri uygulama alanı bulacaktır.⁴¹⁴ Bu durumda sözleşmeye aykırılık ve tazminat hükümlerinden birlikte yararlanılabilir.

aaa)İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

İş sözleşmesinin feshi hakkı; hakkı kullanan tarafa tek taraflı irade açıklaması ile sözleşmeyi derhal veya kanunda belirtilen sürelerin geçmesi üzerine sonlandırma yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır.⁴¹⁵ Haklı nedenlerle feshin gündeme gelebilmesi için iş ilişkisinin devamının çekilmez hale gelmesi aranmaktadır. Nitekim bu hususta verilen bir Yargıtay kararı⁴¹⁶ durumu şu şekilde açıklamıştır: “Bilindiği üzere iş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkinin sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin sadakat borcu işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir.”

İşçi tarafından sözleşmeyi sona erdirecek haklı fesih sebepleri İş Kanunu m.24’te; işveren tarafından sözleşmenin sona erdirilmesi için haklı fesih sebepleri ise m.25’te düzenlenmiştir. Ayrıca TBK m.435’e dayanılarak da iş sözleşmesi haklı nedenlerle feshedilebilir.

1)Çalışanın Haklı Nedenle Feshi

İşverenin, çalışana ait olan buluşa dair bilgi ve belgeleri üçüncü kişilere açıklaması halinde iş ilişkisinde bulunması gereken güven bağı ortadan kalkar. İşverenin bu davranışı işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırılık oluşturur. Mevzuatımızda işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davranışının iş sözleşmesinin feshi sebebi olduğu açıkça belirtilmemiştir. Ancak iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli

⁴¹⁴TEKİNALP, s.509

⁴¹⁵SAYMEN, s.551; OĞUZMAN, Fesih, s.41-42; ÇELİK, s.179; NARMANLIOĞLU, s.259

⁴¹⁶Y.9.HD, 4.4.2005, E.2005/4880, K.2005/12110, Kazancı İçtihat Bankası

olması önemli olmamakla birlikte İş Kanunu m.24'te belirtilen hallerin varlığı durumunda işçi iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilir. İşçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırılığın maddede belirtilen “Ahlak ve iyiniyet hallerine uymayan haller ve benzerleri” bendi altında olduğu kabul edilir.

İşverenin buluşa ilişkin bilgileri başkalarına açıklaması iş sözleşmesinin feshi için haklı neden sayılacaksa da işverenin salt bu davranışı iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesine sebep olmaz. Bu durumda iş sözleşmesini feshedip etmemek çalışanın kendi iradesine bağlıdır. Yani haklı fesih sebebi olsa bile işçinin sözleşmeyi feshetme zorunluluğu yoktur. Çalışanın iş akdinin feshi yönündeki irade beyanının işverene ulaşması ile birlikte iş ilişkisi sona erer. Yine de çalışan bundan doğan zararlarını tazminini isteyebilir.

2-İşverenin Haklı Nedenle Feshi

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshi için hangi hallerin haklı neden oluşturduğu İş Kanunu m.25'te düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 25.maddesinin 2.fıkrasında“Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan ve benzerleri” başlığı altında “işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” hali sayılmıştır. Hükümde benzeri ifadesi kullanıldığından herhangi bir sınırlamaya gidilmemiştir. İşverenin meslek sırlarını ortaya atmak konumuzla ilgili olmakla birlikte doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları da işçinin sadakat borcuna aykırı davranışlarıdır.⁴¹⁷ Ayrıca Yargıtay'ın verdiği bir karardan⁴¹⁸ yola çıkarak çalışanın buluşa ilişkin bilgilerin

⁴¹⁷ SÜZEK, İş Hukuku, s.510-511; TUNÇOMAĞ&CENTEL, s.209; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.489

⁴¹⁸ “Hemen açıklamak gerekir ki işçi doğruluk ve bağlılık (sadakat) kurallarına uymakla yükümlüdür. Doğruluk ve bağlılık kurallarına uymayan haller, yalnızca fıkra da gösterilenlerden ibaret değildir. Zira bu husus fıkra metninde yer alan “gibi” sözcüğünden de kesinlikle anlaşılmaktadır. Nelerin doğruluk ve bağlılık sayılamayacağını, önceden tayinindeki güçlüğü, Kanun koyucuyu böyle bir yol izlemeye sürüklediği açıktır. Hakim hangi davranışın doğruluk ve bağlılığa aykırı sayılmak gerekeceği konusunda, belli ve kesin sınırlı bir ölçüden hareket etmemek, iş hayatının gereklerini çevrenin geleneklerini gözönüne alarak her davranışın özelliğine göre bir sonuca varma durumundadır. Somut olayda, konusunda en son teknoloji gelişmelere göre uzmanlaşmış bulunan davacının, aynı iş kolunda faaliyet gösteren diğer bir işverene ait işyerinde, davalı işverenden izin almadan ücret karşılığı çalıştığı tartışma konusu değildir. Davacının normal mesai saatleri dışında da olsa, kalifiye bir elaman olarak başka bir işyerinde çalışması nedeniyle gerekli dinlenmeden yoksun kalacağından kendi işyerinde en azından verimin düşeceği aşikârdır. Davalı işverenin izni dışında, uzmanlaştığı konuda başka bir işyerinde çalışırken, davalı işverence kendisine kazandırılan bilgi ve bu işyerinde kullanılan teknolojiden yararlanacağı da kuşkusuzdur. Davacı işçinin genel olarak dürüstlüğü uymayan bu davranışının bağlılık (sadakat) ve doğruluk kuralları ile bağdaştırılması mümkün değildir. O itibarla, davacının ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağına işaret eden ve Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire

üçüncü kişilere anlatılması sadakat borcuna aykırılık olacağı ve İş Kanunu m.25/2-e hükmüne dayanarak iş sözleşmesinin haklı nedenlerle feshedileceği söylenebilir.

Çalışanın sadakat borcuna aykırılık sebebiyle işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için çalışanın davranışının aynı zamanda suç oluşturması gerekmez.⁴¹⁹ Dolayısıyla çalışan hakkında bu davranış sebebi ile yargılama olması veya hüküm giymiş olması gerekmeyeceği gibi ceza mahkemesince verilen beraat kararı da iş mahkemesini bağlamaz.⁴²⁰ Aynı şekilde davranışın teşebbüs derecesinde kalmış olması da işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi yönünden önemli değildir. Bu davranışlar suç oluşturmaya bile doğruluk ve bağlılık esasları ile bağdaşmaz. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki ceza mahkemesinde verilen mahkumiyet kararı veya belirlenmiş olan maddi olgular iş hakimini bağlar.

İş Kanunu m.26'ya göre: *“24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz”*. Hükümde belirtilen 6 iş günlük süre hak düşürücü süre niteliğindedir.⁴²¹ Hak düşürücü sürenin sona ermesinden sonra

bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.” Y.HGK, 25.09.1991, E.1991/9-351, K.1991/429, Kazancı İçtihat Bankası

⁴¹⁹SAYMEN, s.578; TUNÇOMAĞ&CENTEL, s.209; SÜZEK, İş Hukuku, s.511; NARMANOĞLU, s.359

⁴²⁰CANBOLAT, s.300; Yargıtay bir kararında durumu şu şekilde açıklamıştır: “Davacı işçi, hizmet akdinin haksız feshedildiğinden söz ederek ihbar ve kıdem tazminatı istediğinde bulunmuştur. Mahkemece davacı hakkında açılan ceza davasında beraat kararı verilmesi ve ceza dosyasındaki maddi olguların hukuk hakimini bağlamayacağı gerekçesiyle hizmet akdinin haksız feshedildiği sonucuna varılarak istek gibi hüküm kurulmuştur. Ne var ki, ceza mahkemesi anılan eylemlerin davacı tarafından işlenmediğini saptamış değildir. Sadece “suçta ve cezada kanunilik ilkesi” gereğince isnad edilen suç yönünden tipe uygun eylemin tüm unsurları ile oluşmadığı sonucuna varılmıştır. .../ Bu konuda belirtmek gerekir ki; iş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici veya risk altına sokabilecek davranışlarından kaçınmak sadakat borcunun bir gereğidir. Davacının belirtilen eylemleri zarara yol açmamış olsa da doğruluk ve bağlılığa uyduğunu söylemek mümkün değildir. Davacı ile birlikte başkalarının da eyleme iştirak etmesi veya eylemin ceza hukuku açısından suç teşkil etmemesi varılan bu hukuki sonucu değiştirmez. Y.9.HD, 4.4.2000, E.2000/2465, K.2000/4716, Kazancı İçtihat Bankası

⁴²¹SÜZEK, İş Hukuku, s.526-527; Anılan sürenin başlangıç tarihi için örnek Yargıtay Kararları: “Zira soruşturma başlatılması ve süresi, hak düşürücü süreyi kesmektedir. Bu nedenle fesih hakkının 6 günlük süre içinde kullanılmadığı gerekçesi yerinde değildir.” (Y.9.HD, 31.1.2005, E.2004/17355, K.2005/2619, Kazancı İçtihat Bankası) ; “Davacı işçi ödenemeyen bir kısım işçilik haklarını ileri sürerek iş

yapılacak fesih haklı nedenle olmayacaksa da şartları oluşmuşsa geçerli nedene dayalı fesih olabilir.⁴²²

bbb)Tazminat

Sır tutma yükümlülüğüne aykırı davranılması halinde karşı taraf zarara uğrayabilir. İş Kanunu m.26'ya göre: "Bu haller sebebiyle çalışan yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır." Karşı tarafın zarara uğramasına sebep olan taraf bu zararı tazmin etmekle yükümlüdür.

Çalışanın buluş hakkındaki bilgileri üçüncü kişilerle paylaşması işvereni zarara uğratabilir. Çalışanın bu davranışından sorumlu tutulması için kasten hareket etmesine gerek yoktur.⁴²³ Kusurlu davranışının zarara yol açmış olası gerekli ve yeterlidir.⁴²⁴ Çalışanın buluşu kendisinin veya üçüncü kişilerle kullanması halinde ise sadakat borcu kapsamında rekabet etmeme borcuna da aykırılık oluşturacaktır. Ancak çalışan iş ilişkisi devam ederken işverenle rekabet edici hareketlerde bulunamaz.⁴²⁵ Ayrıca taraflar TBK'nın 444. maddesi⁴²⁶ uyarınca iş sözleşmesi sona erdikten sonra da belli bir süre rekabet yasağı kararlaştırabilirler. Rekabet yasağı sözleşmesinde cezai şartın da kararlaştırılmış olması halinde ayrıca cezai şart da talep edilebilir.

Çalışanın sahibi olduğu serbest buluşun işveren tarafından kullanılması veya buluşa dair bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşılması halinde çalışan zarara uğrayabilir. İşverenin bu

sözleşmesini feshettiğine ve bu alacaklarını ödenmediği iddiasıyla davaya konu ettiğine göre, fesih nedenleri bakımından süregelen bir durum söz konusudur. Bir başka anlatımla, işçilik haklarının ödenmemiş olunması ve bu durumun devam etmesi halinde 4857 sayılı İş Kanununun 26. maddesinde öngörülen hak düşürücü sürelerin işlemeyeceği kabul edilmelidir. Böyle olunca mahkemece anılan yasada öngörülen fesih için aranan hak düşürücü sürenin geçtiğinden bahisle sonuca gidilmesi hatalı olmuştur." (Y.9.HD, 5.7.2005, E.2004/33565, K.2005/23785, Kazancı İçtihat Bankası)

⁴²² "...Belirtmek gerekir ki 6 iş günlük hak düşürücü süre içinde fesih hakkı kullanılmadığı takdirde fesih haksız hale gelir. Ancak geçersiz hale gelmez. Bu nedenle işverenin hizmet akti 5.maddesine dayanarak geçici süre ile davacıya başka ile göndermesi ve davacının ise bu yere gidip birkaç saat çalıştıktan sonra çalışmaya devam etmeyerek işyerinden ayrılması nedeniyle aktin feshinin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir." (Y.9.HD, 13.6.2005, E.2005/17429, K.2005/20761, Kazancı İçtihat Bankası)

⁴²³ CANBOLAT, s.302

⁴²⁴ BAYRAKTAR, s.130

⁴²⁵ ESENER, s.157; TUNÇOMAĞ&CENTEL, s.99; SOYER, Rekabet Yasağı, s.4 vd. ; İZVEREN, Adil& AKI, Erol: İş Hukuku, 1.Cilt, Bireysel İş Hukuku, İzmir 1999, s.193; UŞAN, s.119; TUNCAY, A. Can, İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü, Prof. Dr. Hayri Domaniç'e Armağan, C.2, İstanbul 2001, s.1062

⁴²⁶ "Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir."

zararı tazmin etmesi gerekmektedir. İşverenin bu sorumluluğunun dayanağını sözleşmeye aykırılık oluşturur.⁴²⁷

Buluşun tescilli olması halinde, patent hakkının ihlal edilmesi de hukuki ve cezai sorumluluğu gerektirir.⁴²⁸ SMK m. 141’de patent hakkına tecavüz olarak kabul edilen fiiller sayılmıştır. Hükme göre, “Aşağıdaki fiiller, patent veya faydalı model hakkına tecavüz sayılır:

a) Patent veya faydalı model sahibinin izni olmaksızın buluş konusu ürünü kısmen veya tamamen üretme sonucu taklit etmek.

b) Kısmen veya tamamen taklit suretiyle meydana getirildiğini bildiği ya da bilmesi gerektiği hâlde tecavüz yoluyla üretilen buluş konusu ürünleri satmak, dağıtmak veya başka bir şekilde ticaret alanına çıkarmak ya da bu amaçlar için ithal etmek, ticari amaçla elde bulundurmak, uygulamaya koymak suretiyle kullanmak veya bu ürünle ilgili sözleşme yapmak için öneride bulunmak.

c) Patent sahibinin izni olmaksızın buluş konusu usulü kullanmak veya bu usulün izinsiz olarak kullanıldığını bildiği ya da bilmesi gerektiği hâlde buluş konusu usulle doğrudan doğruya elde edilen ürünleri satmak, dağıtmak veya başka bir şekilde ticaret alanına çıkarmak ya da bu amaçlar için ithal etmek, ticari amaçla elde bulundurmak, uygulamaya koymak suretiyle kullanmak veya bu ürünlerle ilgili sözleşme yapmak için öneride bulunmak.

ç) Patent veya faydalı model hakkını gasp etmek.

d) Patent veya faydalı model sahibi tarafından sözleşmeye dayalı lisans veya zorunlu lisans yoluyla verilmiş hakları izinsiz genişletmek veya bu hakları üçüncü kişilere devretmek”.

⁴²⁷ TEKİNALP, s.509

⁴²⁸ Patent hakkının ihlal edilmesi ve bundan kaynaklanan davalar hakkında bkz. SARAÇ, Patentın Korunması, s.149 vd. ; SARAÇ, Tahir: Patent Hukukunda Hükümsüzlük Davaları, 1. İstanbul Fikri Mülkiyet Hukuku Sempozyumu, İstanbul 2005, s.111 vd. ; YURTSEVER, s.111 vd.

Bu hükümlerin henüz yayınlanmamış, tescil edilmemiş buluşlar hakkında da kıyasen uygulanması mümkündür.⁴²⁹ Nitekim Yargıtay da bir kararında bu yönde görüş açıklamıştır.⁴³⁰

bb)Cezai Sonuçları

Buluş hakkındaki bilgilerin gizli tutulmasının önemi sebebiyle buna aykırılık Kanunda ayrıca cezai yaptırıma bağlanmıştır. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 239. Maddesinde hem ticari sır hem de buluşa dair sır tutma yükümlülüğüne aykırılık suç olarak düzenlenmiştir. Anılan hükme göre: *“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 adlî para cezası ile cezalandırılır. Bu bilgi veya belgelerin, hukuka aykırı yolla elde eden kişiler tarafından yetkisiz kişilere verilmesi veya ifşa edilmesi halinde de bu fıkraya göre cezaya hükmolunur”*. Aynı hükmün 2.fıkrasında ise *“Birinci fıkra hükümleri, fenni keşif ve buluşları veya sınai uygulamaya ilişkin bilgiler hakkında da uygulanır”* denilmiştir.

Suçun meydana gelmesi bakımından failin buluş hakkındaki bilgilere kural olarak sıfatı, görevi, meslek veya sanatı gereği ulaşmış olması gerekmektedir.⁴³¹ Suçun maddi unsuru bakımından; bu sırların kamuya veya bir topluluğa açıklanması şartı gerekmemekle birlikte sırrın yetkisiz bir kişiye dahi ifşa edilmesi halinde dahi suç oluşacaktır.⁴³² Bilgileri açıklamak gerektiğinden bu suç teşebbüs mümkün değildir.⁴³³

⁴²⁹ **CANBOLAT**, s.304

⁴³⁰ “551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 166. Maddesi yollaması ile aynı KHK'nın 136. Maddesinin son fıkrasında aynen “patent başvurusu bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 55. Maddesine göre yayınlandığı takdirde, başvuru sahibi, buluşa vaki tecavüzlerden dolayı hukuk ve ceza davası açmaya yetkilidir. Tecavüz eden, başvurudan veya kapsamından haberdar edilmiş ise, başvurunun yayınlanmış olmasına bakılmaz. Tecavüz edenin kötü niyetli olduğuna mahkeme tarafından hükmolunursa, yayından önce de tecavüzün varlığı kabul edilir.” (Y.11.HD, 24.2.200, E.2000/922, K.2000/1475, Kazancı İçtihat Bankası)

⁴³¹ **CANBOLAT**, s.318

⁴³² **TEPE**, İlker: “Ticari Sır, Bankacılık Sırrı veya Müşteri Sırrı Niteliğindeki Bilgi veya Belgelerin Açıklanması Suçu (TCK m 239/1-3)”, *Ceza Hukuku Dergisi*, Aralık 2010, S.14, s.119

⁴³³ **DONAY**, s.101

SONUÇ

İnsan evladı ilk çağlarda hayatta kalabilmek adına karşı karşıya kaldığı sorunlara çözüm üretmek zorunda kalmıştır. İnsanlığın hayat standartlarını artırmak için gösterdiği bu çabaların sonucunda insanlık tarihinde devrim diyebileceğimiz birçok gelişim olmuştur. Günümüzde ise ilerleyen teknolojiyi, gelişimi yakalamak adına işletmeler, buluşlara fazlasıyla değer vermekte ve bilinen tekniği geliştirmeye çalışmaktadırlar. Bu nedenle konusu buluş yapma olan iş sözleşmeleri düzenlenmeye başlamıştır. Buluş, teknik bir sorunu ortaya koyan ve uygulanabilir, tekrarlanabilir, teknik bir çözüm yolu gösteren fikri bir ürün, araç veya yöntemdir. Toplumsal ve ekonomik kalkınma bakımından çalışan buluşlarının öneminden dolayı konu için ayrıca düzenleme yapma gereği duyulmuştur.

Çalışanların meydana getirdiği sınai ürünler hakkındaki düzenlemeler ilk olarak 818 sayılı Borçlar Kanununda yer almıştır. BK m.366'ya göre: *“İşçi hizmetini yaparken bir şey ihtira ettikte iş sahibi böyle bir ihtirain kendisine ait olacağını akitte şart koymuş yahut bu ihtira işçinin taahhüt eylediği hizmetin levazımından bulunmuş ise ihtira olunan şey, iş sahibinin olur”*.

Daha sonrasında ise konu, Bakanlar Kurulu tarafından düzenlenen 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin üçüncü kısmında “Çalışanların Buluşları” başlığı altında düzenlenmiştir. Ancak bu süreçte BK hala yürürlükte olduğundan hükümleri arasındaki çelişki bulunmaktaydı. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ise “Sınai ve Fikri Mülkiyet Hakkı” başlığı altında düzenlediği m.427 ile eski BK hükümlerinden ayrılarak bu konuda özel kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

2017 yılında ise 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile PatKHK da mülga hale geldiğinden çalışanların buluşları hakkında SMK'nın ilgili hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Konu kanunda ayrıntılı olarak düzenlenmiş olmakla birlikte ayrıca bu düzenlemelerin çalışan aleyhine değiştirilemeyeceği açıkça belirtilmiştir.

Kanunda tanımı yapılmadığı gibi öğretide de çalışan buluşu kavramı üzerinde durulmamıştır. İş ilişkisinin devamı süresince çalışan tarafından “tamamlanmış” buluşlar çalışan buluşları olarak kabul edilir.

SMK çalışanların buluşlarını hizmet buluşları ve serbest buluş olarak ikiye ayırmıştır. Çalışanın iş görme borcunun konusunu oluşturan veya büyük ölçüde işletme deneyim ve çalışmalarına dayanan buluşlar, hizmet buluşu olarak kabul edilmiştir. Hizmet buluşu dışında kalan buluşlar ise serbest buluşlardır.

Çalışanın, iş ilişkisi sırasında bir buluş yapması halinde bunu geciktirmeksizin işverene bildirmesi gerekmektedir. Çalışanın yapmış olduğu buluş bildiriminin işverene ulaşmasından itibaren 4 aylık hak düşürücü süre içinde işveren, buluşa dair tam veya kısmi hak talebinde bulunabilir. İşverenin bu süre içinde kısmi hak talebinde bulunması halinde, buluş serbest nitelik kazanır. Bu durumda çalışan, buluş üzerinde mutlak hak sahibi olacağından dilediği gibi tasarrufta bulunabilir.

Çalışan, bir buluş yaptığında buluşun tamamlanması ile birlikte buluş üzerindeki haklar aslen kazanma yoluyla çalışanın kişiliğinde doğar. İşverenin süresi içinde buluş hakkında tam hak talebinde bulunması durumunda ise buluş üzerindeki devredilebilir nitelikteki haklar işverene geçer. Bu devir kanundan kaynaklandığından, çalışanın rızasına gerek yoktur. İşverenin talep hakkı, kurucu yenilik doğuran bir hak olup, tek taraflı ulaşması gerekli bir irade beyanıyla kullanılır. Talep hakkının kullanılması ile işverene devrolunacak haklar malvarlığı hakları ile sınırlı olup çalışanın buluşçu olarak tanınmasına ilişkin manevi hakkı işverene geçemez.

İşverenin hak talebinin çalışana ulaşmadan önce çalışanın buluş üzerinde gerçekleştirdiği ve işverenin haklarını ihlal eden tasarruflar işverene karşı geçersiz sayılacaktır. Buluş üzerindeki hakların işverene devrolması karşılığında, işverenin çalışana makul bir bedel verme yükümlülüğü bulunur. Çalışana ödenecek bedelin hesaplanmasında, buluşun ekonomik değerlendirilebilirliği, çalışan işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı göz önünde tutulur. Kanundaki *“Çalışan buluşları ile ilgili bedel tarifesi ve uyuşmazlık hâlinde izlenecek tahkim usulü yönetmelikle belirlenir.”* hükmü gereğince bedelin hesaplanmasında ilgili Yönetmelik uygulanacaktır.

İşverenin kısmi hak talebinde bulunması halinde, buluşu işletmesinde kullanma hakkını elde eder. Çalışanın ise buluş üzerindeki asli kazanıma dayalı mutlak hakkı işverenin kullanma hakkı ile sınırlı olarak devam edecektir. İşveren, buluşa dair kısmi hak talebinde bulunduğunda buluşu sadece kendi işletmesinde kullanabilir, buluş üzerinde herhangi bir tasarrufta bulunamaz. Bu durumda çalışanın bedele hak kazanabilmesi, işverenin buluşu fiilen kullanması koşuluna bağlıdır.

Çalışanın iş ilişkisi süresince yaptığı buluş, eğer iş görme borcu kapsamında değilse veya büyük ölçüde işletme deneyim ve çalışmalarına dayanmıyorsa, serbest buluş niteliğindedir. Çalışan, yapmış olduğu buluşun serbest nitelikte olduğunu düşünse bile işverene buluş bildiriminde bulunmakla yükümlüdür. Çünkü işverenin, buluşun gerçekte serbest buluş olup olmadığını tartabilmesi bakımından çalışanın serbest buluşu işverene bildirmesi gerekmektedir. Bu kuralın istisnası Kanunun 119.maddesinin 3.fıkrasında düzenlenmiştir. Hükme göre, buluşun işverenin faaliyet alanı içinde değerlendirilebilir olmadığı açıksa, çalışanın bildirim yükümlülüğü yoktur. Ancak, buluşun işverenin faaliyet alanına dahil olup olmadığı konusunda kuşku olması halinde çalışanın buluşu işverene bildirmesi gerekir. Aksi takdirde, işverenin uğrayacağı zararlardan çalışan sorumlu olabilecektir.

Çalışanın serbest buluş bildiriminin doğru olmadığını düşünen işveren, bildirimden itibaren 3 aylık hak düşürücü süre içinde bildirimde itiraz edebilir. İşverenin süresi içinde itirazda bulunmazsa buluş gerçekte hizmet buluşu olsa bile serbest buluş niteliği kazanacaktır. Ancak, eğer çalışan tarafından işverene yapılan serbest buluş bildiriminde işvereni yanıltıcı bilgiler verilmişse veya buluşun hizmet buluşu olduğunu gösterir bilgilere yer verilmemişse, TMK'nın 2. maddesindeki dürüstlük kuralı gereğince çalışan tarafından yapılan bildirim geçersiz sayılabilecektir.

Buluş en başından itibaren serbest buluş olabileceği gibi, sonradan da serbest buluş niteliği kazanabilir. Buluş doğumu itibariyle hizmet buluşu niteliğinde olmasına rağmen işverenin buluşu serbest bırakması, çalışanın buluş için yaptığı bildirim üzerine kısmi hak talebinde bulunması veya bildirimde süresinde cevap vermemesi halinde buluş serbest buluş sayılır.

İş ilişkisinin kendine özgü özelliği nedeniyle çalışan de işveren de birbirlerine ve işletmeye ilişkin birçok sır niteliğindeki bilgileri öğrenir. Bu bilgilerin üçüncü kişilere açıklanmamasında tarafların haklı menfaatleri bulunmaktadır. Sır tutma yükümlülüğü çalışanın sadakat borcu işverenin ise işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamındadır. Ayrıca sır tutma yükümlülüğünün çalışanların buluşları bakımından önemine binaen Kanunda ayrıca düzenlenmiştir. Çalışanın veya işverenin buluşa ilişkin sır tutma yükümlülüğüne aykırı davranması hali sözleşmenin haklı nedenle feshi sebebi olup, ihlalde bulunan taraf karşı tarafın uğradığı maddi-manevi zararları tazmin etmekle de yükümlü olacaktır. Bu hukuki sorumluluğun yanında ayrıca ticari sır niteliğinde olan buluşa ilişkin bilgi ve belgelerin açıklanması dolayısıyla kişinin, TCK'nın 239. maddesine göre cezai sorumluluğu da gündeme gelebilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

AKİPEK, Jale, G: *Türk Eşya Hukuku 2. Kitap Mülkiyet*, Ankara 1971

ATABEK, Reşat: *İşçinin Yaratıcı Gücünün Korunması*, İstanbul 1980

AYDIN, Hüseyin: *Türk Ticaret Kanununda Haksız Rekabet Suçları*, Ankara 2008

AYDINLI, İbrahim: *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimlerden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, Ankara 2004

AYDINLI, İbrahim: *Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*, Ankara 2001

AYİTER, Nuşin: *Eşya Hukuku*, Ankara 1977

BEKGÖZ, Merve: *Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar*, Ankara 2017

BİLGE, Mehmet Emin: *Ticari Sırların Korunması*, Ankara 2005

BİLGE, Necip: *Hukuk Başlangıcı, Hukukun Temel Kavram ve Kurumları*, Ankara 2006

CAMCI, Ömer: *Haksız Rekabet Davaları*, İstanbul 2002

CANBOLAT, Talat: *İşçi Buluşları*, İstanbul 2007

CENTEL, Tankut: *İş Hukukunda Ücret*, İstanbul 1999

ÇAĞLAR, Hayrettin: *Patent Hukukunda Ön Kullanım Hakkı*, Ankara 2006,

ÇELİK, N. , **CANİKOĞLU**, N., **CANBOLAT**, T; *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 2016

ÇELİK, Nuri: *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 2006,

DEMİR, Fevzi: *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması*, İzmir 2003

DEVELİOĞLU, Ferit: *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat*, Ankara 1980

DONAY, Sühely: *Bankacılık Ceza Hukuku*, İstanbul 2007

EKONOMİ, Münir, *İş Hukuku*, İstanbul 1984

ERDEM, Bahadır: *Patent Hakkının Korunmasına ve Patent Hakkına İlişkin Sözleşmelere Uygulanacak Hukuk*, İstanbul 2002

EREN, Fikret: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul 2006

ERTAŞ, Kudret: *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Ankara 1982

ESENER, Turhan: *Hukuk Başlangıcı, Genel Hukuk Bilgisi*, İstanbul 2004

ESENER, Turhan: *İş Hukuku*, Ankara 1978

GÜRSOY, K., **EREN**, F. & **CANSEL**, E.: *Türk Eşya Hukuku*, Ankara 1984

GÜZEL, Ali: Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet sözleşmesinin “Intutius Personae” Niteliği, *Prof. Dr. Halid Kenan Elbir’e Armağan*, İstanbul 1996

HATEMİ, H., **SEROZAN**, R. & **ARPACI**, A.: *Eşya Hukuku*, İstanbul 1991

İZVEREN, Adil & **AKI**, Erol: *İş Hukuku, 1. Cilt, Bireysel İş Hukuku*, İzmir 1999

KAPLAN, İbrahim: *Hakimin Sözleşmeye Müdahalesi*, Ankara 1987

KARAEĞE, Özge: *Fikri Mülkiyet Hukukunda Esaslı Unsur Doktrini*, İstanbul 2010

KARAGÖZ, Veli: *İş Sözleşmesinde Cezai Şart*, Ankara 2006

KARAHAN, S., **SULUK**, C., **NAL**, T. & **SARAÇ**, T.: *Fikri Mülkiyet Hukukunun Esasları*, Ankara 2015

KARAHASAN, Mustafa Reşit: *Yeni Türk Medeni Kanunu, Eşya Hukuku*, İstanbul 2002

KESKİN, Serap: *Patent ve Markanın Ceza Normları ile Korunması*, Ankara 2003

KESKİNCİ, Derya: *Hizmet Buluşları, Prof. Dr. Ergun Önen’e Armağan*, İstanbul 2003

KILIÇOĞLU, Ahmet M.: *Sınai Haklarla Karşılaştırılmalı Fikri Haklar*, Ankara 2006,

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **ASTARLI**, Muhittin: *İş Hukuku*, Ankara 2004

NARMANLIOĞLU, Ünal: *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri*, İstanbul 2014

OĞUZMAN, K.&SELİÇİ, Ö: *Eşya Hukuku*, İstanbul 2018

OĞUZMAN, M. Kemal/ ÖZ, Turgut:*Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul 2018

OĞUZMAN, M. Kemal: *Türk Borçlar Hukuku ve İş Mevzuatına Göre “İş” Akdinin Feshi*, İstanbul 1955

OĞUZMAN, M. Kemal, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, C.1, İstanbul 1987

ORTAN, Ali Necip; *İşçi Buluşları Hukuku*, İzmir 1987,

ÖZ, Turgut: Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları, *İlhan Ulusana Armağan*, İstanbul 2016 (Çalışanların Buluşları)

SARAÇ, Tahir: *Patentten Doğan Hakka Tecavüz ve Hakkın Korunması*, Ankara 2003 (Patent Hakkının Korunması)

SARAÇ, Tahir: 551 Sayılı KHK'nin 11. Maddesine Göre Patent isteme Hakkı ve Hakkın Sahibi, *Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı*, İstanbul 2001

SAYMEN, Ferit. H: *Türk İş Hukuku*, İstanbul 1954

SEROZAN, Rona; *Taşınır Eşya Hukuku*; İstanbul 2014

SEROZAN, Rona: Karşılıklı Sözleşmelerde Baştan Dayatılmış veya Sonradan Oluşmuş Edimler Arası Dengesizliğin Uyarlama Yoluyla Düzeltilmesi, *Prof. Dr. Kemal Oğuzman'ın Anısına Armağan*, İstanbul 2000

SEVİMLİ, Ahmet: *İş Hukukunda Kaptan*, İstanbul 2001,

SOYER, Polat: *Rekabet Yasağı Sözleşmesi*, Ankara 1994

SULUK, Cahit; *Yedek Parça Tasarım Hakkının Korunması*, Ankara 2001 (Yedek Parça)

SÜZEK, Sarper: *İş Hukuku*, İstanbul 2019 (İş Hukuku)

SÜZEK, Sarper: İş Akdinin Türleri, *Mess Mercek Dergisi*, Nisan 2001

ŞEHİRALİ, Feyzan Hayal: *Patent Hakkının Korunması*, Ankara 1998

TAMER, Ahmet: *Patent ve Faydalı Model Hakkına Aykırılığın Sonuçları*, Ankara 2013

TEKİNALP, Ünal: *Fikri Mülkiyet Hukuku*, İstanbul 2012

TEKİNAY, Selahattin S./**AKMAN**, Sermet/ **BURCUOĞLU**, Haluk/ **ALTOP**, Atilla: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul 1993

TUNCAY, A. Can, İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü, *Prof. Dr. Hayri Domaniç'e Armağan*, C.2, İstanbul 2001

TUNCAY, A. Can: *Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri*, İstanbul 1989

TUNÇOMAĞ, K&**CENTEL**, T: *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul 2005

TUNÇOMAĞ, Kenan: *Türk Borçlar Hukuku, C.2, Özel Borç İlişkileri*, İstanbul 1977

TUNÇOMAĞ, Kenan: *Türk Borçlar Hukuku, C.1, Genel Hükümler*, İstanbul 1976

TURAN, Kamil: *Ferdi İş Hukuku*, Ankara 1993

TÜZÜNER, Özlem: *Faydalı Modelin Korunması ve Faydalı Modelin Korunmasına Uygulanacak Hukuk*, İstanbul 2011

UŞAN, Fatih: *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Sır Saklama ve Rekabet Yasağı*, Ankara 2003

YAVUZ, Cevdet: *Türk Borçlar Hukuku, Özel Hükümler*, İstanbul 2014

YILMAZ, Ejder: *Hukuk Sözlüğü*, Ankara 1996

YURTSEVER, Şaziye: *Patentin Hukuki ve Cezai Korunması*, Ankara 2005

YÜREKLİ, Sabahattin: *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, Ankara 2016

ZEVLİLER, Aydın/**GÖKYAYLA**, Emre, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, Ankara 2018

Yayınlar

AKYİĞİT, Ercan: İsviçre ve Türk İş Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı, Kamu- İş, 1991,

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, 6552 Sayılı Kanunun İş Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015, Sayı.2

BAŞ, Erdal: Buluşun Faydalı Model Belgesi ile Korunması, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul 2013

BAYRAKTAR, Servi; İşçi Buluşları; Yüksek Lisans Tezi; Gazi ÜNV SBE, Ankara 2013

BAYRAM, Fuat: “Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006

BOZKURT YÜKSEL, Armağan Ebru: Patent Uyuşmazlıklarında Çözüm Yolları, Milletlerarası Tahkim ve Devlet Yargısı, Ankara 2009,

CENTEL, Tankut: “Türk Borçlar Kanunu’nda İşçinin Borçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y:6, Sayı:22, 2011

CİNOĞLU, Funda: “Eser Üzerinde İşverenin Hak Sahipliği”, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul 2010

DAMGACIOĞLU, Atalay B., Patent Sistemlerinde Buluş Basamağı Kriterinin Değerlendirilmesi, Uzmanlık Tezi, Türk Patent Enstitüsü, Ankara 2011

DEYNEKLİ, Adnan: Aciz Hali ve İflasın İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi, Ankara Barosu Dergisi, Y.67, Sayı.2, 2009

EREN, Önalım, Türk Medeni Kanununa Göre Yasal Önalım Hakkı, GÜHFD. C.12, Y.2008, Sayı 1-2

ERTAŞ, Kudret: İşçi İcadları, AİTİA, Yönetim Bilimleri Fakültesi Dergisi, C.1, 1979, Sayı 1-2

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, Sayı.2, 2010,

KAPLAN, Emine Tuncay: “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, Kamu-İş Dergisi, C:7, S:2

KAYA, Arslan: 551 Sayılı Patent Hakkının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Getirilen Zorunlu Lisans Sistemi, İÜHFM, C.55, Sayı.1-2, 1995-1996 (Zorunlu Lisans)

KAYA, Arslan: Türk Hukukunda Patentten Doğan Haklar, İÜHFM, Prof. Dr. Orhan Münir Çağıl’a Armağan Sayısı, C: LV, S.4, 1997 (Patentten Doğan Haklar)

ORTAN, Çalışanların Buluşları, 1. İstanbul Fikri mülkiyet Hukuku Sempozyumu, İstanbul 2005

ÖZDEMİR, Erdem: Çalışan Buluşlarında Ne Değişti: Soru ve Cevaplarla Bedel Ödeme Zorunluluğu, 02.10.2017, <https://tr.linkedin.com/pulse/çalışanbuluşlarında-ne-değişti-soru-ve-cevaplarla-bedelözdemiir> (E.T. 03.01.2018)

ÖZTEK, Selçuk: Son Değişikliklerden Sonra Türk Patent Hukukunun Ana Hatları, *Marmara Üniversitesi AVP Topluluğu Enstitüsü AVP Araştırmaları Dergisi*

SARAÇ, Tahir: Patent Hukukunda Hükümsüzlük Davaları, 1. İstanbul Fikri Mülkiyet Hukuku Sempozyumu, İstanbul 2005

SARAÇ, Tahir: Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir? , *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,C.9, 2004, Sayı.2 (Çalışanlar)

SARAÇ, Tahir: Patent Hukukunda Yenilik Kavramı ve Yeniliğin Belirlenmesi, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2001 (Patent Hukukunda Yenilik)

SARIHASAN ARKUN, Büşra: İş Hukukunda İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü, Yüksel Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010

SEVİMLİ, Ahmet; “551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin İşçi Buluşları Hukukuna Getirdikleri”, *İstanbul Barosu Dergisi Çalışma Hukuku Bülteni*, S:4 Eki, 2000

SOYER, Polat: İşçinin İş Görme Borcu, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi SBE; İzmir 1979

TEKİL, Müge: 554 sayılı KHK Çerçevesinde Endüstriyel Tasarım Kavramı ve Koruma Şartları, *İÜHFM* , Prof. Dr. Orhan Münir ÇAĞIL’a Armağan Sayısı, (Endüstriyel Tasarım)

TEPE, İlker: “Ticari Sır, Bankacılık Sırrı veya Müşteri Sırrı Niteliğindeki Bilgi veya Belgelerin Açıklanması Suçu (TCK m 239/1-3)”, *Ceza Hukuku Dergisi*, Aralık 2010

YEŞİLTEPE, Salih Önder: Ticaret Sırrı-İş Sırrı, Doç. Dr. Mehmet Somer’e Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Armağan Özel Sayısı, C.12, Sayı 1-3, İstanbul 2006

YILDIZ, Şükrü: 551 Sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname Hükümlerine Göre Üniversite Mensuplarının Buluşları, Ankara Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C.6, Sayı1-4

YÜCEL, M.T.&KALE, S: Patent Haklarının Korunmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararnamenin 6. Maddesi Çerçevesinde Patent Verilemeyecek Konu ve Buluşlar, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Doç. Dr. Mehmet Somer’in Anısına Armağan Özel Sayısı