

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞVERENİN İŞÇİ BULUŞLARI ÜZERİNDEKİ HAKLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tuğçe BERBER DEMİR

1410051015

Anabilim Dalı: Özel Hukuk Anabilim Dalı

Program: Özel Hukuk

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Muharrem TÜTÜNCÜ

KASIM 2024

**T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞVERENİN HİZMET BULUŞLARI ÜZERİNDEKİ HAKLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tuğçe BERBER DEMİR

1410051015

Anabilim Dalı: Özel Hukuk Anabilim Dalı

Program: Özel Hukuk

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Muharrem TÜTÜNCÜ

Jüri Üyeleri:

Dr. Öğr. Üyesi Muharrem TÜTÜNCÜ

Doç. Dr. Onur SARI

Dr. Öğr. Üyesi Cüneyt BELLİCAN

KASIM 2024

ÖZET

Buluş, insanlığın ilk ortaya çıkışından beri var olan ve sürekli gelişim içinde bulunan, yeni ürünlerin ortaya çıkması veya mevcut ürünlerin geliştirilmesi ile şekillenen bir yaratım sistemidir. Buluşun korunmasına ilişkin ise ilk düzenlemelerin fikir eserleri alanında Roma döneminde ortaya çıktığı bilinmekteyken eski ve orta çağda herhangi bir düzenleme olduğuna ilişkin kanıt yoktur.

Fikri hakların gelişimiyle birlikte buluşların korunması da önem kazanmıştır. İş ilişkisi kapsamında buluşlar hizmet buluşları ve serbest buluşlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Tezimizin konusu olan işçi buluşları iş ilişkisi içinde, işyeri deneyimi ve desteği ile çalışanlar tarafından bulunan buluşlardır.

İşçi buluşları üzerinde işverenin tam hak talebi, kısmi hak talebi mümkün olmaktadır. Bu çalışmada işverenin işçi buluşları üzerindeki haklarına değinilecektir.

Anahtar Kelimeler: Buluş, Hizmet Buluşu, Fikri Haklar, Serbest Buluş, Patent

ABSTRACT

Invention is a creation system that has existed since the first emergence of mankind and is in continuous development, shaped by the emergence of new products or the development of existing products. While it is known that the first regulations regarding the protection of the invention emerged in the Roman period in the field of intellectual property, there is no evidence that there was any regulation in the ancient and middle ages.

With the development of intellectual property rights, the protection of inventions has also gained importance. Inventions within the scope of the labour relationship are divided into two as service inventions and free inventions. Labour inventions, which are the subject of our thesis, are inventions made by employees within the employment relationship, with the experience and support of the workplace.

It is possible for the employer to claim full or partial rights on employee inventions. In this study, the rights of the employer on labour inventions will be discussed.

Keywords: Invention, Service Invention, Intellectual Rights, Free Invention, Patent

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
KISALTMALAR	vi
GİRİŞ	1
İŞVERENİN İŞÇİ BULUŞLARI ÜZERİNDEKİ HAKLARI	5
I. TEMEL KAVRAMLAR	5
1. İşçi	5
a) Tanımı	5
b) Unsurları	6
1) Gerçek kişi olma	6
2) İş sözleşmesiyle çalışma	7
c) Bireysel ve Toplu İş Kanunu'nda İşçi Kavramı	11
2. Çıracak ve Stajyer	12
3. İşveren	13
4. İşveren Vekili	14
5. Buluş.....	15
a) Tanımı.....	15
b) Unsurları	16
1) Yeni olma.....	17
2) Tekniğin Bilinen Durumunu Aşma (Buluş Basamağı Kriteri)	19
3) Sanayiye Uygulanabilir Olma.....	19
c) Türleri (İşçi Buluşları Bakımından).....	20
1) Hizmet Buluşu	20
2) Serbest Buluş	22
6. Patent	23
7. Faydalı Model.....	24
II. BULUŞUN TARİHİ GELİŞİMİ	24
1. Avrupa'daki Gelişimi	27
a) İngiltere'deki Tarihi Gelişimi	27
b) Fransa'daki Tarihi Gelişim.....	28

c) Almanya'daki Tarihi Gelişim	29
d) İsviçre'deki Tarihi Gelişim.....	30
2. Türkiye'deki Tarihi Gelişim.....	31
a) Cumhuriyetin İlanından Önce.....	31
b) Cumhuriyetin İlanından Sonra	32
III. TESCİL EDİLEMİYEN BULUŞLAR VE YASAK BULUŞLAR	
.....	35
1. Tescil Edilemeyen Buluşlar.....	35
a) Keşifler, bilimsel teoriler ve matematiksel yöntemler	35
b) Zihni faaliyetler, iş faaliyetleri veya oyunlara ilişkin plan, kural ve yöntemler	36
c) Bilgisayar programları	37
d) Estetik niteliği bulunan mahsuller, edebiyat ve sanat eserleri ile bilim eserleri	39
e) Bilginin sunumu.....	39
2. Patent Verilmeyen Yasak Buluşlar.....	40
a) Kamu düzenine veya genel ahlaka aykırı olan buluşlar	40
b) Bitki veya hayvanlara yönelik biyolojik işlemler.....	42
c) İnsan veya hayvan vücuduna yönelik teşhis, cerrahi ve tedaviye ilişkin buluşlar.....	43
d) İnsan Bedeni veya Gen Dizimine İlişkin Buluşlar	43
e) İnsan klonlama, hayvanlara acı çektirebilecek genetik kimlik değiştirme işlemleri.....	44
IV. İŞÇİNİN HİZMET BULUŞUNU BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	
.....	44
1. Bildirim Zamanı	45
2. Bildirim Şekli	47
3. Bildirim İçeriği.....	48
4. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılık.....	48
V. İŞVERENİN HAK TALEBİ.....	51
1. Talep Süresi.....	52
2. Talep Şekli	54
3. Talep İçeriği	55
4. Talebin Hüküm ve Sonuçları	56
a) Tam Hak Talebi.....	56

b) Kısmi (Sınırlı) Hak Talebi	57
5. İşçinin Bedel İsteme Hakkı	59
VI. BULUŞUN GİZLİLİĞİ	62
1. Gizlilik Kavramı	62
2. İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü.....	62
3. Sır Saklama Yükümlülüğüne Aykırı Davranışın Sonuçları	64
a) Hukuki Sonuçları	64
b) Cezai Sonuçları.....	65
VII. SERBEST BULUŞUN İŞVERENE BİLDİRİLMESİ VE İŞVERENİN ÖN ALIM HAKKI.....	65
1. Serbest Buluşun İşverene Bildirilmesi	65
2. İşverenin İtiraz Hakkı	67
a) İtirazın Süresi	67
b) İtirazın Şekli	68
c) İtirazın İçeriği	68
d) İtirazın Hüküm ve Sonuçları	69
3. İşverenin Ön Alım Hakkı	70
a) İşçinin Buluşu Teklif Etme Yükümlülüğü.....	71
b) İşverenin Ön Alım Hakkını Kullanması.....	72
VIII. ÜNİVERSİTE BULUŞLARI.....	73
SONUÇ	76
KAYNAKÇA.....	78

KISALTMALAR

BİK	: Basın İş Kanunu
bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
DİK	: Deniz İş Kanunu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
EPO	: Avrupa Patent Ofisi
EPC	: Avrupa Patent Sözleşmesi
HD	: Hukuk Dairesi
İK	: İş Kanunu
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: sayfa
SMK	: Sınai Mülkiyet Kanunu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
vs.	: ve sair
USPTO	: Amerika Birleşik Devletleri Patent ve Marka Ofisi
Yön.	: Yönetmelik

GİRİŞ

Buluş, insanın doğasında var olan ve sürekli gelişim içinde bulunan, yeni ürünlerin ortaya çıkması veya mevcut ürünlerin geliştirilmesi ile şekillenen bir yaratım sistemidir. Buluşun korunmasına ilişkin ise ilk düzenlemelerin fikir eserleri alanında Roma döneminde ortaya çıktığı bilinmekteyken eski ve orta çağda herhangi bir düzenleme olduğuna ilişkin kanıt yoktur.

Fikri hakların gelişimiyle birlikte buluşların korunması da önem kazanmıştır. Bir buluşun hukuken korunması, patentlenebilmesi için olumlu ve olumsuz olmak üzere bazı koşulları sağlaması gerekmektedir. Olumlu koşullar yeni olma, tekniğin bilinen durumunu aşma, sanayiye uygulanabilir olmaktır. Olumsuz koşullar ise Sınai Mülkiyet Kanunu'nda sayılan yasak buluşlar içinde yer almamaktadır.

İşçi buluşları, Sınai Mülkiyet Kanunu'nda (SMK) “çalışan buluşları” üst başlığı içinde özel olarak düzenlenmiştir (m.113 vd). İş hukukunun temel prensibi olan işçinin korunması hususu SMK hükümlerinde de genel olarak korunmuştur. İlgili SMK hükümlerin nisbi emredici şekilde düzenlendiği, tarafların sözleşme ile bu hükümleri işçi lehine olmak şartıyla değiştirebileceği, ancak işçi aleyhine olarak değiştiremeyeceği anlaşılmaktadır.

İşçi buluşları hizmet ve serbest buluşlar olmak üzere ikiye ayrılmıştır. İş ilişkisi içinde, işyeri deneyimi ve desteği ile yapılan buluşlar hizmet buluşu olarak kabul edilir. Hizmet buluşu olarak kabul edilmeyen veya hizmet buluşu olmakla birlikte işverenin süresi içinde hak talep etmediği buluşlar ise serbest buluş olarak kabul edilmektedir. İşyerindeki deneyim ve çalışmaya dayanmaksızın yapılan serbest buluşlar başından itibaren serbest buluş olarak kabul edilirken; hizmet buluşu olan ancak işverenin hak talep etmemesi nedeniyle serbest buluş niteliği kazanan buluşlara sonradan serbest buluş denilmektedir.

Hizmet buluşu için işveren tam veya kısmi hak talep edebilir. Tam hak talep etmesi halinde buluşun mülkiyet hakkı işverene geçecektir. Kısmi hak talebinde ise işveren mülkiyet hakkı elde etmeyecektir ancak buluşu kullanma yetkisi sahip olacaktır. İşveren belirli koşulların varlığı halinde işçi tarafından yapılan serbest buluşlar üzerinde de hak talep edebilecektir. Ancak bu hak mülkiyet hakkı kadar geniş olmayıp, kullanım hakkıyla sınırlandırılmıştır.

İşçi buluşları üzerinde mülkiyet hakkı veya kullanma hakkı elde eden işveren, işçiye makul bir bedel ödemekle yükümlüdür. Bu bedelin miktarını taraflar nisbi emredici düzenlemelere aykırı olmamak üzere kendileri belirleyebilir.

Buluş yapan işçinin işverene karşı sadakat yükümlülüğü bulunmamaktadır. Sadakat yükümlülüğü kapsamında işçi işini özenle yapmak işverenin haklı menfaatlerini korumakla yükümlüdür. Yine işçinin yapmış olduğu buluşu gizli tutma, sır saklama yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu yükümlülüklerin ihlal edilmesi halinde, işveren bakımından iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenle feshi, maddi zararların genel hükümlere göre talebi, gizliliğin ihlali nedeniyle suç duyurusunda bulunma gibi hukuki imkanlar bulunmaktadır.

Çalışmamızda işçi buluşları üzerinde durulmuştur. Konuya ilişkin Sınai Mülkiye Kanunu'nda "*çalışan buluşları*" denilmek suretiyle kapsam olarak daha geniş bir kavram olan çalışan ifadesine yer verilmiştir. Kanunda işçi, memur gibi bağımlı olarak çalışan kimseler çalışan olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte ilgili düzenlemelerden çalışan olmamakla birlikte ücretsiz çalışan öğrencilerin, stajyerlerinden de çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerden yararlanacağı öngörülmüştür. Bu çalışmada konu işçi buluşları ile sınırlanmıştır. Memur, stajyer ve çıraklara ait buluş ve bunlara ilişkin sonuçlara değinilmeyecektir.

İş sözleşmesi ve işçilere ilişkin temel çalışma koşulları İş Kanunu (İK), Basın İş Kanunu (BİK) ve Deniz İş Kanunu (DİK) ve

Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK) düzenlenmiştir. İK, BİK ve DİK'te işçi buluşlarına ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hizmet sözleşmesi bölümünde ise sınaî ve fikrî mülkiyet hakkı başlıklı 427. maddesi bulunmaktadır. Anılan hükme göre, işçi ve işverenin hizmet buluşları üzerindeki hakları, bunları kazanılması ve sınaî ve fikri mülkiyet haklarına ilişkin diğer hususlar bakımından özel kanun hükümleri uygulanır. Borçlar Kanunu sınaî ve fikri haklar bakımından 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'na atıf yapmıştır. Sınai mülkiyet hukukundan doğan haklar bakımından işçinin İş Kanunu'na, Basın İş Kanunu'na, Deniz İş Kanunu'na veya Türk Borçlar Kanunu'na tabi olması önem arz etmemektedir. Tüm işçilere işçi buluşlarına ilişkin hükümler aynı şekilde uygulanacaktır.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun daha önce bahsi geçtiği üzere (m.113-122) çalışan buluşları düzenlenmiştir. Kanunda buluş, hizmet buluşu, serbest buluş, buluşun bildirilmesi, buluş üzerinde işverenin hak talebi, patent başvuru süreci, yüksek öğretim kurumlarında yapılan buluşlar gibi ayrıntılı özel düzenlemelere yer verilmiştir.

İşçi buluşlarına ilişkin Sınai Mülkiyet Kanunu'nun ilgili hükümlerinin uygulanması bakımından, işverenin özel hukuk kişisi veya kamu kurum veyahut kuruluşu olması önem arz etmektedir. Sınai Mülkiyet Kanunu'nda kamuda çalışanlar bakımından özel nitelikli hükümlere yer verilmiştir. Bu hükümlerin uygulanması bakımından kişinin memur veya işçi olması önemli değildir; önemli olan husus işverenin kamu kurumu veya kuruluşu olmasıdır. Kamuda çalışan işçi ile özel hukuka tabi olarak çalışan işçi arasında Kanun hükmü gereği farklı hukuki hüküm ve sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nda üniversite buluşları bakımından da özel bir düzenlemeye yer verilmiştir (m.121). Üniversite buluşları bakımından devlet veya vakıf üniversitesi ayrımı yapılmamıştır; dolayısıyla devlet üniversitesinde memur olan öğretim üyeleri ile vakıf

üniversitelerinde işçi statüsünde olan öğretim üyeleri bakımından herhangi bir ayırım yapılmaksın aynı hükümler uygulanacaktır.



İŞVERENİN İŞÇİ BULUŞLARI ÜZERİNDEKİ HAKLARI

I. TEMEL KAVRAMLAR

1. İşçi

a) Tanımı

4857 sayılı İş Kanunu'nun (İK) 2. maddesine göre, gerçek kişi olup bir iş sözleşmesi ile çalışan kişiye işçi denir¹. İşçi tanımının iki temel unsuru bulunmaktadır; gerçek kişi olmak ve iş sözleşmesi ile çalışmak.

İşçi işveren ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İK) yanısıra Basın İş Kanunu'nda (BİK), Deniz İş Kanunu'nda (DİK) ve Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK) düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak Basın İş Kanunu'nda işçi kavramı yerine gazeteci², Deniz İş Kanunu'nda ise gemi adamı³ kavramına yer verilmiştir.

Hizmet buluşlarına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nda (SMK) çalışan kavramına yer verilmiştir. Çalışan kavramı işçi kavramını da içine alan daha kapsayıcı bir kavramdır. Anılan Kanun'da buna uygun şekilde çalışan kavramı tanımlanmıştır; kamu veya özel hukuktan doğan bir sözleşme gereği bağımlı olarak başkasının hizmetinde bulunan kimse çalışan olarak

¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat/ ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2023, s.87; SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2021, s.139 vd; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2022, s.49; BAŞBUĞ, Aydın/ BODUR, Mehtap Yücel, İş Hukuku, İstanbul 2018; s.55.

² Gazeteci kavramı konusunda geniş bilgi için bkz. ŞUĞLE, Mehmet Ali: İş Hukuku Açısından Gazeteci, Ankara 2001, s. 28 vd; SÜMER, Haluk Hadi: Bireysel Basın İş Hukuku, İstanbul 2024, s. 25 vd.

³ Gemi adamı konusunda geniş bilgi için bkz. KAR, Bektaş: Deniz İş Hukuku, Ankara 2021, s.129 vd; BEDÜK, Mehmet Nusret: Deniz İş Sözleşmesi, Bursa 2012, s. 12 vd.

tanımlanmıştır. Çalışan kamu görevlisi olması bu sıfatını ortadan kaldırmaz.

Çalışan kavramı, işçi, memur, çırak ve stajyeri kapsayan daha genel bir kavramdır. SMK'da yer alan hizmet buluşlarına ilişkin düzenlemeler yalnızca işçiler için değil, diğer tüm çalışanları kapsayacak şekilde öngörülmüştür⁴.

Bir kimsenin işçi kabul edilmesi için iki temel unsur bulunmaktadır; gerçek kişi olma ve iş sözleşmesiyle çalışmak. Bu unsurlara aşağıda değinilecektir.

b) Unsurları

Bir kimsenin işçi kabul edilebilmesi için gerçek kişi olması ve iş sözleşmesiyle çalışması aranmaktadır. Bu iki temel unsurun yanı sıra işçiye diğer çalışanlardan ayıran (memurlardan) temel farklardan biri de tabi olunan mevzuattır.

1) Gerçek kişi olma

Türk Medeni Kanunu'na göre, kişilik sağ ve tam doğmakla başlayıp, ölüm sona erer. (m.28). Bir kimsenin işçi olabilmesi için kişinin yaşı, ayırt etme gücünün bulunup bulunmadığı önem arz etmemektedir.

Yalnızca gerçek kişiler işçi kabul edilebilir, tüzel kişilerin bir iş sözleşmesiyle çalışıp işçi kabul edilmesi mümkün değildir.

İşçi kabul edilen gerçek kişinin fiil ehliyetine sahip olması aranmamaktadır. Yaşı çok küçük olan bir kimse de yasal temsilcinin iradesiyle, kanunda öngörülen sınırlamalara uyularak iş sözleşmesinin

⁴ SMK'da çalışan kavramı geniş bir şekilde düzenlenmiştir. Stajyer, çırak, ücretsiz çalışan öğrenciler, işçiler, memurlar bu kapsamda çalışan olarak kabul edilmiştir. Buna karşılık, eser sözleşmesi, vekalet sözleşmesi kapsamında iş yapanlar ile bayiler, lisans alanlar, komisyoncular, tellal gibi tacir yardımcıları çalışan olarak kabul edilmez. Bu kimseler hakkında SMK'nın işçi buluşlarına ilişkin hükümleri uygulanmaz. SULUK, Cahit: Çalışan Buluşları Hukuku, Ankara 2020, s.53.

tarafı olabilir. İş Kanunu'nun 71. maddesinde çalıştırma yaşı düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeye göre on beş yaşını doldurmamayanların çalıştırılması kural olarak yasaktır. Ancak on dört yaşını dolduranlar eğitimlerine engel olmamak koşuluyla zihinsel, bedensel ve ahlaki gelişimlerine uygun işlerde çalıştırılabilir. On dört yaşından küçükler ise kültür, sanat ve reklam işlerinde çalıştırılabilir.

Çalıştırma yasağının bulunduğu hallerde, iş sözleşmesinin kurulması mümkün olmamaktadır. İş Kanunu'nun 72. maddesi gereği yer altı veya su altı işlerinde kadınların çalıştırılması yasaktır. Erkeklerin ise bu işlerde çalıştırılması için en az on sekiz yaşında olması aranmaktadır. İş Kanunu'nun 73. maddesi gereği ise sanayi işyerlerinde on sekiz yaşını doldurmamayanların gece⁵ çalıştırılması yasaktır.

İşçi buluşlarından söz edebilmek için buluşun gerçek kişi olan işçi tarafından bulunması aranmaktadır. Yapay zeka veya robot işçiler eliyle yapılan buluşlar işçi buluşu olarak kabul edilmez.

2) İş sözleşmesiyle çalışma

İş sözleşmesi İş Kanunu (m.8), Türk Borçlar Kanunu (m.393), Basın İş Kanunu (m.4) ve Deniz İş Kanunu'nda (m.2) düzenlenmiştir. Mevzuatta, iş sözleşmesi için hizmet sözleşmesi (TBK, DİK), basın iş sözleşmesi (BİK) gibi farklı isimler kullanılmakla birlikte, bu kavramların tamamı eş anlamlıdır.

İş Kanunu'nun 8. maddesine göre, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi üstlendiği; buna karşılık işverenin de ücret ödemeyi kabul ettiği sözleşmedir.

Bir kimsenin işçi sıfatını kazanabilmesi için serbest iradesiyle bir iş sözleşmesine taraf olması aranmaktadır. Serbest bir irade bulunmadığı için çocuk ıslah evlerinde, cezaevi iş yurtlarında yapılan

⁵ İş Kanunu'na göre 22.00-06.00 saatleri arasında yapılan çalışmalar gece çalışması kabul edilir (m.69/1).

çalışmalar iş sözleşmesi olarak kabul edilmez⁶. Benzer şekilde hatırgönül ilişkisi kapsamında veya aile yardımlaşması veyahut imece usulü yapılan işler iş sözleşmesine dayanmadığından işçi-işveren ilişkisinden bahsedilemez.

Gönüllülük esasıyla yapılan, bağımlılık unsuru bulunmayan çevre temizliği, hayvan bakımı, ağaç dikimi, afet ve acil durumlarda kurtarma işleri vb işler de benzer şekilde iş sözleşmesine dayanmadığından ilgili kişilere işçi sıfatını kazandırmayacaktır.

İş sözleşmesi bulunmayan hallerde ortaya çıkan buluşlar, işçi buluşu olarak kabul edilmeyeceğinden, bu buluşlar üzerinde işverenin herhangi bir hak talebi mümkün olmayacaktır.

İş sözleşmenin varlığı için kanuni tanımdan da anlaşıldığı üzere üç temel unsur aranmaktadır. Bunlar iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarıdır.

a. İş görme unsuru

İş sözleşmesinin varlığı için her şeyden önce bir iş görme ediminin bulunması gerekir. Kişinin ekonomik bir faaliyet kapsamında yapmış olduğu her türlü çalışma bu kapsamda değerlendirilebilir. İş görme eylemi bedensel, düşüncel, teknik, sanatsal, bilimsel vb olabilir.

Yapılan işin üçüncü kişiye ait olması işçi sıfatının kazanılması bakımından ayırt edici bir özelliktir. Ekonomik bir faaliyet kapsamında kendi işini yapan serbest çalışanlar işçi olarak kabul edilmez. Üçüncü kişiye ait olmakla birlikte, bağımlılık veya ücret unsuru bulunmaksızın yapılan işler bakımından de işçi sıfatını haiz olunmaz.

İş görme unsurunun bulunması tek başına iş sözleşmesinin varlığı için yeterli değildir. Çocuk ıslah evleri ve cezaevi iş yurtlarında yapılan işlerde iş görme unsuru bulunmakla birlikte, tarafların serbest

⁶ SÜZEK, s.139.

iradesiyle kurulan bir iş ilişkisi bulunmadığından iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez.

Aile içi yardımlaşma veya komşuluk ilişkisi içinde yapılan işler bakımından da iş görme unsuru bulunmasına rağmen, bağımlılık unsuru bulunmadığından bir iş ilişkisinden söz edilemez.

b. Ücret unsuru

İşçinin iş görmesine karşılık, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. (İK m.8; TBK m.393). Ücret iş sözleşmesinin temel unsurlarından biridir, ücret alınmaksızın yapılan hatır işleri veya ahlaki bir ödeve bağlı olarak yapılan işler bakımından iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez.

Ücret iş sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olmakla birlikte iş sözleşmesinde her zaman açıkça belirtilmiş olması aranmamaktadır. Ücretin belirli olmadığı hallerde asgari ücretten az olmamak üzere, emsal işçiler esas alınarak ücret belirlenir⁷.

İş sözleşmesinde ücret kararlaştırılmamışsa ücretin belirlenmesinde işçinin şahsi özellikleri, mesleki kıdemi, işyeri kıdemi, görev tanımı, yapılan işin niteliği, işyerinin özellikleri, emsal işçiler, sözleşme türü, benzer işyerlerinde ödenen ücretler ve o bölgeye ilişkin örf ve adetler göz önünde tutulur⁸.

Ücretin parayla ödenmesi zorunludur. Para yerine işyerinde üretilen ürünlerin verilmesi, şirket hissesinden pay verilmesi veya altın vb bir karşılığın verilmesi mümkün değildir.

İş sözleşmesini diğer bir iş görme sözleşmelerinden ayıran unsurlardan biri ücret unsuru olabilmektedir. Vekalet sözleşmesine

⁷Gerçek ücretin belirlenmesinde işçinin görevi, kıdemi, olağan çalışma koşulları içinde alabileceği ücret dikkate alınır. Gerçek ücretin belirlenmesinde işyerinde emsal işçi varsa emsal işçi ücreti yoksa aynı durumda olan komşu işyerlerindeki emsal işçi ücretleri bu da yoksa meslek odaları veya sendikalara sorularak sonuca varılabilir. Y21HD, E. 2015/8440, K. 2016/2545, T. 22.02.2016 (kazancı içtihat).

⁸ Y9HD, E.14699/2010, K.1530/2010, T..28.01.2010 (kazancı içtihat).

bağlı olarak yapılan işler için ücret ödenmeyebilir. Ancak sözleşmede veya teamül varsa vekil, ücrete hak kazanır (TBK m.502/3).

İşçi buluşlarına ilişkin Sınai Mülkiyet Kanunu'nda ücretten ayrı olarak buluş için “*makul bir bedelin ödenmesi*”, Çalışan Buluşlarına, Yükseköğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik'te⁹ bedel ve teşvik ödülü düzenlenmiştir. İlgili düzenlemelerden anlaşıldığı üzere hak talebinde bulunan işverenin işçi buluşu için ayrı bir ödeme yapma mecburiyeti bulunmaktadır.

c. Bağımlılık unsuru

İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmeleri olan vekalet ve eser sözleşmelerinden ayıran temel unsur bağımlılık unsurudur. İş sözleşmesinde işçi az veya çok işverene bağlı olarak onun gözetimi ve denetimi altında çalışır.

İş sözleşmesindeki bağımlılık bir ekonomik veya teknik bağımlılık olarak değil kişisel/hukuki bağımlılık olarak kabul etmek uygun olacaktır¹⁰. İşverenin otoritesinin altında bulunan işçi, onun emir ve talimatları doğrultusunda iş gücünü kullanmaktadır. İşgücü işçinin kişiliğinin ayrılmaz bir parçasıdır.

Diğer iş görme sözleşmelerinde talimatlar olabilir, ancak bu talimatlar edimin yerine getirilme sürecine ilişkin olmayıp, edimin sonucuna yöneliktir.

Bazen somut olayın özelliklerine göre taraflar arasındaki ilişkisinin niteliği belirlenebilir. Örneğin bir avukat ile müvekkili arasında kural olarak vekalet sözleşmesi olur; ancak avukat anılan müvekkiline bağımlı olarak, yalnızca onun davalarına bakıp, onun

⁹ Resmi Gazete tarihi 29.09.2017.

¹⁰ SÜZEK, s.235.

belirlemiş olduğu çalışma saatlerinde ve yerde çalışıyorsa taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi olduğu kabul edilir¹¹.

Bağımlılık unsurunun bulunması halinde iş sözleşmesinden dolısıyla işçi buluşlarından söz etmek mümkün değildir.

c) Bireysel ve Toplu İş Kanunu'nda İşçi Kavramı

İşçiyi diğer çalışanlardan ayıran temel farklardan biri, tabii olunan kanundur. Devlet memurları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabiyken. İşçiler İş Kanunu'na, Deniz İş Kanunu'na, Basın İş Kanunu'na veya Türk Borçlar Kanunu'na tabii olabilmektedir.

İş Kanunu hükümleri dördüncü maddede belirtilen istisnalar dışında kalan tüm işçi işveren ilişkilerine uygulanır (İK m.1). İş Kanunu'nun 4. maddesi gereği, deniz ve hava taşıma işlerinde, elli ve daha az işçinin çalıştığı tarım ve orman işlerinde, aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarım yapı işlerinde, en çok üçüncü dereceye kadar olan aile üyeleri arasında evde yapılan el sanat işlerinde, ev hizmetlerinde, sporcular ve çıraklar bakımından, rehabilite amaçlı işlerde, en çok üç kişinin çalıştığı esnaf işyerlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz.

Basın İş Kanunu'nun 1. maddesine göre Türkiye'de yayınlanan, gazete, dergi, internet haber sitesi ve televizyonlarda güncel bir haberin verilmesi emeği olan, fikir ve sanat işi yapan kimseler hakkında Basın İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesine gereği, denizlerde, göllerde ve akarsularda yüz ve daha yukarı gırostonilatoluk Türk Bayrağı

¹¹ Taraflar arasında bağımlılık ilişkisinin olup olmadığı değerlendirilirken; işin yönetimi ve denetimin kime ait olduğu, işin yapılmasına ilişkin organizasyon kim tarafından hazırlandığı, kişinin verilen görevi reddetme yetkisinin bulunup bulunmadığı, kişinin münhasıran bağılı çalışıp çalışmadığı, kişinin görevini yaparken kendine bağılı başka kişilerin görev alıp almadıklarına bakılır. Y9HD, E. 2008/5973, K. 2009/24884, T. 01.10.2009 (Legalbank).

bulunan gemilerde çalışan veya en az beş gemi adamının çalıştığı işyerlerinde Deniz İş Kanunu uygulanır.

İş Kanunu, Deniz İş Kanunu veya Basın İş Kanunu kapsamında bulunmayan işyerleri-işçiler hakkında ise genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun işçi buluşlarına ilişkin hükümlerinin uygulanması bakımından işçinin tabi olduğu İK, BİK, DİK ve TBK önem arz etmemektedir; hepsine SMK hükümleri aynı şekilde uygulanacaktır. Buna karşılık buluşun usulüne uygun şekilde işverene bildirilmemesi veya işverenin işçinin haklarını korumamasına bağlı olarak iş sözleşmesinin sona erdiği durumlarda, işçinin tabi olduğu mevzuat önem arz etmektedir. Örneğin, haklı nedenle iş sözleşmesini fesheden işçi, İş Kanunu'na tabi ise kıdem tazminatına hak kazanabilecekken; Türk Borçlar Kanunu'na tabiyse kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Türk Borçlar Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır.

2. Çıracak ve Stajyer

Ülkenin gelişimi için nitelikli, yetişmiş mesleki birime sahip işgücüne ihtiyaç vardır. Mesleki eğitime ilişkin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu bulunmaktadır. Kanunun 3. maddesinde tanımlara yer verilmiştir. Buna göre, henüz çıracak olma koşullarını taşımayan, yaşını doldurmayan, mesleğe ilişkin ön bilgi edinmesi amaçlanan kimseye aday çıracak denir. Mesleğin gerektirdiği bilgi, deneyim ve tecrübeyi edinmesi arzulanan kimseye ise çıracak denir.

Eğitim kurumlarında öğrenmiş oldukları teorik bilgiyi, iş hayatında, uygulamada öğrenen kimselere ise stajyer adı verilir. (3308 s. K. m.3/r).

Çıraklıkta amaç kişinin bir mesleği veya sanatı öğrenip vasıflı işçi haline gelmesidir. Stajyerlikte ise var olan mesleki bilginin uygulama içinde pratik yapmak suretiyle geliştirilmesidir.

Çırak ve stajyer işçi benzeri kişiler olmakla birlikte işçi olarak kabul edilmezler (İş Km. 4 istisnalar). İşçilere ilişkin mevzuat hükümleri istisnai olarak çırak ve stajyere de uygulanır.

Hizmet buluşlarının düzenlendiği Sınai Mülkiyet Kanunu 113. maddesinde çalışanlara ilişkin düzenlemelerin öğrenciler stajyerler bakımından da uygulanacağı belirtilmiştir (f.3). İlgili düzenlemede çıraklara ilişkin bir açıklama bulunmamakla birlikte, gerek maddenin amacı ve gerekse kıyas yoluyla anılan düzenlemenin kapsamına çırakların da girdiği kabul edilebilir.

İşçi, çırak ve stajyer bakımından tabi olunan yasal düzenlemeler farklı olmakla birlikte, hizmet buluşları konusunda bu kimseler aynı hükümlere tabidir.

3. İşveren

İşçi çalıştıran kişi veya kuruma işveren denir. İşveren gerçek kişi veya tüzel kişi olabilir. İşveren sıfatının kazanılmasında aranan tek koşul işçi çalıştırmaktır.

Tüzel kişi işveren bir özel hukuk tüzel kişisi (dernek, şirket, vakıf vs) veya kamu hukuku tüzel kişisi (belediye, il özel idaresi, üniversite, sosyal güvenlik kurumu vs) olabilir. İşveren olabilmek için tüzel kişi olma koşulu da aranmamaktadır; adi ortaklıklar veya valilik da işveren sıfatına sahiptir.

İşçi buluşlarında işverenin özel hukuk kişisi veya kamu kurumu olması Sınai Mülkiyet Hukuku bakımından önem arz etmektedir. SMK'da (m.113/5) kamuda çalışan işçiler bakımından özel ayrı düzenlemelere yer verilmiştir

İşçi buluşları bakımından işverenin tam veya kısmi hak talep etme yetkisi bulunmaktadır. İşveren işçi buluşu üzerinde tam hak talebiyle birlikte, buluşun mülkiyet hakkını kazanmış olacaktır. Bu bakımdan işveren sıfatının belirlenmesi önemlidir. Özellikle birlikte istihdam halinde, aynı anda birden çok işverenin yanında çalışan işçinin yapmış olduğu buluşlarda işçinin hangi işyerindeki deneyim ve çalışmaya dayalı olarak buluşu gerçekleştirdiği önem arz edecektir.

4. İşveren Vekili

İşin, işyerinin veya işletmenin yönetimde görev alan, işveren adına hareket eden kişilere işveren vekili denir (İK. m.2/4). İşveren vekili sıfatıyla yapılan eylem ve işlemlerden işveren sorumludur.

İşletmelerin iş hacminin gün geçtikçe artması nedeniyle işverenin tek başına işleri yürütmesi, mevzuatta öngörülen yükümlülükleri yerine getirmesi mümkün olamayabilmektedir. İşverenin tüzel kişi olduğu durumlarda ise yönetim kurulunun tek başına işletmeyi yönetmesi olanaklı değildir. Bu ihtiyaçlar nedeniyle yönetime yardımcı olması için işveren vekili adı verilen yardımcılara ihtiyaç duyulmaktadır¹².

İşveren vekili işvereni temsile yetkilidir. İşveren vekilinin yetkilerini işveren belirler, belirlenen sınırlar içinde işveren vekilinin yapmış olduğu tüm işlemler işvereni bağlar. Türk Borçlar Kanunu'nun 40. maddesine göre, başkası adına ve hesabına yapılan hukuki işlemin sonuçları, işlem yetkili bir temsilcisi tarafından yapılmışsa, doğrudan doğruya temsil olunanı bağlar.

Buluş yapan işçi durumu işverene bildirmekle yükümlüdür; buluş üzerinde hak talebinde bulunan işveren ise bu bildirim üzerine hak talebini işçiye bildirebilir. Tüm bu işlemler işveren adına işveren vekili vasıtasıyla gerçekleştirilebilir.

¹² SÜZEK, s.189.

5. Buluş

a) Tanımı

Türk Dil Kurumu sözlüğünde buluş “*bilinen bilgilerden yararlanarak daha önce bilinmeyen yeni bir bulguya ulaşma veya yöntem geliştirme; icat* ” şeklinde tanımlanmıştır¹³.

Mevzuatımızda buluşun açık bir tanımı yapılmamakla birlikte, nelerin buluş niteliğinde olduğu, hangi buluşların patent ile korunmayacağı belirtilmiştir. 1879 tarihli ilk patent kanunumuz olan İhtira Beratları Kanunu’nda genel olarak teknik bir ilerleme sağlayan, sanayiye uygulanabilen ve yeni olan her netice, eser ve usul buluş olarak kabul edilmiştir. Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 336. maddesine göre, “*İşçi hizmetini yaparken bir şey ihtira ettikte iş sahibi böyle bir ihtiraın kendisine ait olacağını akitte şart koymuş yahut bu ihtira işçinin taahhüt eylediği hizmetin levazımından bulunmuş ise ihtira olunan şey, iş sahibinin olur.*” 6098 Türk Borçlar Kanununun sınaî ve fikrî mülkiyet hakkı başlıklı 427. maddesinde bir tanıma ve unsura yer verilmeksizin hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları bakımından özel kanuna atıf yapılmıştır.

Sınaî Mülkiyet Kanunu’nda buluşun doğrudan tanımına yer verilmemekle birlikte, patentlenebilir buluşları düzenleyen 82. maddesine göre, “*Teknolojinin her alanındaki buluşlara yeni olması, buluş basamağı içermesi ve sanayiye uygulanabilir olması şartıyla patent verilir.*” Anılan hükümden hareketle teknolojik olarak yeni olan ve sanayide uygulanan sonuçlara buluş denilebilir¹⁴.

¹³ TDK Sözlüğü, <https://sozluk.gov.tr/>, E.T. 09.05.2024.

¹⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. ORTAN, Ali Necip, İşçi Buluşları Hukuku, İzmir 1987, s.41; CANBOLAT, Talat, İşçi Buluşları, İstanbul 2007, s.47; KAR, Bektaş: “İşçi Buluşları”, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara

Hirsch'e göre, genel olarak sanayide, zanatta, ticarete ve ziraatte faydalanılması mümkün olan ve yeni bulunan her netice, eser ve usul buluştur¹⁵. Canbolata'a göre, buluş, teknik alandaki bir soruna uygulanabilir ve tekrarlanabilir yeni bir çözüm getiren fikri üründür¹⁶.

Buluş yasal olarak tanımlanması, aslında bu kavramı sınırlayacaktır; özellikle günümüzde bilimin ve teknolojinin hızlı gelişimi düşünüldüğünde bir tanımlamaya yer verilmemesi isabetli görünmektedir¹⁷.

Buluş günlük hayatımızı kolaylaştıran, karşılaşılan sorunlara çözüm getiren, ihtiyaçları gideren yenilikler olarak adlandırılabilir. Örneğin 5G telefonlar, salgın hastalıkları önleyen ilaçlar, elektrikli araçların kullanımı artıran aküler vb araç ve gereçler bu bağlamda buluş olarak kabul edilebilir.

b) Unsurları

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 82. maddesi gereği, tekniğin bilinen durumunu aşan, sanayiye uygulanabilir, yeni olan buluşlara patent verilebilir. Anılan hükümden hareketle bir şeyin buluş olarak kabul edilebilmesi için “yeni olma”, “buluş basamağı içermesi” ve “sanayiye uygulanabilir” olma şartlarını taşıması gerekir. Bu üç unsur birlikte bulunmalıdır.

2021, s.185 vd; BAŞ, Erdal: Buluşun Faydalı Model Belgesi ile Korunması, Ankara 2013, s. 27; ÇOLAK, Uğur, Türk Patent Hukuku, Ankara 2022, s. 137 vd; SARI, Onur/TÜTÜNCÜ, Muharrem, Fikri Mülkiyet Hukuku Pratik Çalışmaları-Üçüncü Bölüm Patent/Faydalı Model Hukuku, İstanbul 2023, 199-256, s.219; TOPCU, Deniz, Patent Lisans Sözleşmeleri, Ankara 2016, s.17 vd.

¹⁵ HIRSCH, Ernst, Hukuki Bakımdan Fikri Şay, Çev. Volf Çernis, C:1, İstanbul 1942, s.76.

¹⁶ CANBOLAT, s.49.

¹⁷ SARI, Onur, Patent Lisans Sözleşmeleri, Ankara 2019, s.35; SARI/TÜTÜNCÜ, s.219.

SMK m.83'te buluş bakımından yenilik, buluş basamağı ve sanayiye uygulanabilir olma koşulları tanımlanmıştır. Aşağı bu hususlara değinilecektir.

1) Yeni olma

Sınai Mülkiyet Kanunu 83. maddesi gereği, bilinen tekniğin durumuna dâhil olmayan buluş yeni olarak kabul edilir. Bir şeyin buluş olarak kabul edilebilmesi için her şeyden önce onun daha önce bulunmamış olması gerekir. Yenilik unsuru objektif bir nitelik taşır; buluş yalnızca onu yapan için değil herkes için yeni olmalıdır¹⁸.

Yenilik unsuru değerlendirilirken, buluşun daha önce kullanılıp kullanılmadığı, buluş için daha önce patent başvurusu yapıp yapılmadığı, buluşun rüçhan hakkına konu olarak patent başvurusuna konu edilip edilmediği dikkate alınabilir¹⁹.

Buluşun yenilik unsurunu taşıyıp taşımadığı noktasında patent başvurusunun yapıldığı tarih esas alınır. Bu tarihten sonra yapılan açıklamalar yenilik unsurunu ortadan kaldırmaz. Buna karşılık, patent başvurusundan önce buluşa ilişkin yapılan yazılı veya sözlü açıklamalar, akademik yayınlar, sosyal medya paylaşımları, küçük de olsa özel bir gruba yapılan satış veya sunumlar yenilik unsurunu kural olarak ortadan kaldıracaktır²⁰. Buna karşılık yapılan yüzeysel açıklamalar, salt buluşun dış görünüşünün sergilenmesi, sır saklama yükümlülüğü bulunan kimselere bilgi verilmiş olması yeniliği ortadan kaldırmayacaktır²¹.

Patent başvuru tarihinden önce yapılan açıklamalar kural olarak yenilik unsurunu ortadan kaldırır. Ancak kanun koyucu SMK m.84'te belirli durumlarda, doktrinde hoşgörü süresi olarak ifade edilen²², başvuru tarihinden en çok 12 ay öncesinde yapılan açıklamaların

¹⁸SARI/TÜTÜNCÜ s.207.

¹⁹ Konuya ilişkin farklı görüşler için bkz. SARI, s.38.

²⁰ SARI/TÜTÜNCÜ s.207.

²¹ ÇOLAK, s.238-239; SARI/TÜTÜNCÜ s.208.

²² ÇOLAK, s.266; SARI/TÜTÜNCÜ s.209.

yenilik unsurunu ortadan kaldırmayacağını düzenlemiştir. Örneğin SMK m.84 gereği patent başvurusundan önce buluşu yapan tarafından açıklama yapılmış olması, 12 aylık süre içinde kalmak koşuluyla yenilik unsurunu ortadan kaldırmaz.

Avrupa Patent Sözleşmesi'nde hoşgörü süresi 6 ay olarak belirlenmiş olup, bu süre zarfında yalnızca uluslararası sergilerde yapılan açıklamaların yenilik unsurunu ortadan kaldırmayacağı düzenlenmiştir (m.55). Türk hukukunda hoşgörü süresi olarak öngörülen 12 aylık sürenin uzun olması ve SMK m.84'te sayılan açıklamanın buluşu yapan tarafından yapılması veya ondan doğrudan bilgi alan üçüncü tarafından yapılmış olmasının sınırlama bakımından isabetli olmadığı doktrinde belirtilmektedir²³.

Buluşun yenilik unsuru incelenirken, mutlak bir yenilik mi yoksa nisbi bir yenilik mi aranacağı önem arz etmektedir. Mutlak yeniliğin aranması halinde, buluşun Dünya'nın herhangi bir yerinde daha önce kamuya açıklanmamış olması aranırken; nisbi yenilik aranması halinde sadece tescil edilen ülke bakımından daha önce kamuya açıklanmamış olması aranacaktır²⁴.

Türk Hukukunda mutlak yenilik esası benimsenmiştir. Buluşun tekniğin bilinen durumuna dahil olmaması gerekir. Tekniğin bilinen durumu, dünyanın herhangi bir yerinde başvuru tarihinden önce sözlü veya yazılı olarak tanıtılmamış olma, başka herhangi bir şekilde kamuya açıklanmış olmasını ifade etmektedir (SMK m.83/2). Kanun koyucu buluşun yeni olması bakımından ülke sınırlarını aşarak, Dünya'yı sınır olarak belirlemiştir. Böylelikle Dünya'nın herhangi bir yerinde ortaya çıkan ancak henüz ülkemizde kamuya açıklanmamış buluşlara patent verilmesi engellenmiştir. Özellikle kopya, çalıntı olabilecek patent başvurularının önüne geçilmiştir.

²³ SARI/TÜTÜNCÜ, s.210.

²⁴ SARI, s.38; SARI/TÜTÜNCÜ s.207.

Başvuran buluşun yeni olduğunu ispatlamakla yükümlüdür. Başvuran olası bir davada buluşunun yeni olduğunu, daha önce patent verilen buluşlardan farklı olduğunu ispat edecektir²⁵.

2) Tekniğin Bilinen Durumunu Aşma (Buluş Basamağı Kriteri)

Sınai Mülkiyet Kanunu'na bir buluşun buluş basamağı içerip içermediği, ilgili alanda uzman olan bir kimse esas alınarak belirlenmiştir. Uzman kişi bakımından aşikâr olunan bir buluş, buluş basamağı içermez; buna karşılık aşikâr olunmayan buluşun buluş basamağı içerdiği kabul edilir (m.83/4).

Buluş basamağı ve buluşun yeni olması kriterleri tekniğin bilinen durumunu esas aldığından benzerlik göstermektedir. Ancak bu iki unsur birbirinden farklıdır. Yenilik kriterinde mevcut bilgi ve deneyimler bağlamında buluşun tekniğin bilinen durumuna dahil olup olmadığı değerlendirilirken; buluş basamağı kriterinde bilinen tekniğin üzerine çıkılması aranmaktadır. Buluş basamağının aşılması için mevcut tekniğin önemli ölçüde geliştirilmesi, ileriye götürülmesi, katkı sunulması gerekmektedir²⁶.

Yenilik unsurunda olduğu gibi varsayımsal bir kişiyi simgeleyen ilgili teknik alandaki uzman kimse tarafından uzun araştırma ve deneyler sonucu ulaşılabilen buluşların aşikâr olmadığı, buluş basamağı kriterini sağladığı kabul edilir²⁷.

3) Sanayiye Uygulanabilir Olma

Sınai Mülkiyet Kanunu gereği, yeni olan, tekniğin bilinen durumunu aşan bir buluşun patent ile korunabilmesi için mutlaka sanayide uygulanabilir olması gerekmektedir (m. 82/1).

²⁵ SARI, s. 39.

²⁶ SARI, s.41.

²⁷ SARI/TÜTÜNCÜ, s.217.

Sanayide uygulanabilir olma koşulu SMK m.83/6'da açıklanmıştır. Anılan hükme göre, bir buluş tarım veya sanayinin herhangi bir alanında kullanılabilir veya üretilebilir nitelikteyse, sanayiye uygulanabilir olduğu kabul edilmektedir.

Buluşun sanayide, zanaatta, ticarete veya ziraatta uygulanabilir olması gerekir. Günlük hayatta uygulanma imkânı olmayan, herhangi bir yarar sağlamayan çalışmalar buluş olarak kabul edilmez.

Düşünsel bir çalışmanın ürünü olan buluş, sanal bir kurgudan ibaret değildir. Buluşun teknik bir sorunu çözüm üretebilmesi için muhakkak uygulanabilir olması gerekmektedir Teoride kalan, pratik amaçlar için uygulanmayan çalışmalar buluş olarak kabul edilmez.

Sanayide elde edilen veya bir çalışma vasıtası olarak kullanılan buluşun sanayide uygulanabilir nitelikte olduğu kabul edilir²⁸. Bilim dünyasında kabul görmekle birlikte yeni bir fikir ürün yapmaya yaramıyorsa veya belli bir sonuç elde etmeye imkân sağlamıyorsa buluş olarak kabul edilmez²⁹.

c) Türleri (İşçi Buluşları Bakımından)

1) Hizmet Buluşu

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 113. maddesine gereği, iş ilişkisi içinde ortaya çıkan ve önemli ölçüde işyerindeki çalışma deneyine dayanan buluşlara hizmet buluşu denir.

Hizmet buluşundan bahsedilmek için iki temel unsur bulunmaktadır. Birincisi buluşun iş ilişkisi devam ederken bulunması;

²⁸ ERDEM, B. Bahadır, Patent Hakkının Korunmasına Patent Hakkına İlişkin Sözleşmelere Uygulanacak Hukuk", İstanbul 2002, s.57.

²⁹ GÜNEŞ, İlhami, Uygulamada Sınai Mülkiyet Ceza Hukuku, Ankara 2009, s.209.

ikincisi ise buluşun işyerindeki faaliyetin yürütülmesi esnasında veya işyerindeki deneyim ve çalışmaya dayalı olarak bulunması.

Hizmet buluşu, iş sözleşmesi devam ederken bulunmalıdır. İş sözleşmesi başlamadan önce veya sona erdikten sonra ortaya çıkan buluşlar hizmet buluşu olarak kabul edilmez. İş ilişkisi sona erdikten sonra işyerindeki deneyim ve çalışmalarına dayanarak elde edilen buluşlar bakımından bu sonuç geçerlidir.

Buluşun iş ilişkisi devam ederken bulunmasının yanı sıra, hizmet buluşundan bahsedilmek için bunun aynı zamanda, işverene ait faaliyetin yürütülmesi esnasında ya da işyerindeki deneyim ve çalışmalarına dayanarak elde edilmiş olması aranmaktadır.

Hizmet buluşu işyerinde yapılan faaliyetin bir gereği olarak ortaya çıkabilir; örneğin işyerinin araştırma-geliştirme bölümünde çalışan işçinin buluşu bu kapsamda değerlendirilebilir; buna karşılık üretim gibi farklı bir birimde çalışan işçinin buluşu da hizmet buluşu olarak kabul edilebilir; kanun hükmünde de belirtildiği üzere yapılan faaliyetin bir neticesi olmamakla birlikte büyük ölçüde işyeri deneyimi ve çalışmasına dayanılarak yapılan buluşlar hizmet buluşu olarak kabul edilir³⁰.

Buluş işyeri malzemesi, araçları, parası kullanılmak suretiyle yapılabileceği gibi, işyerine ait olmayan malzeme veya parayla da yapılabilir. İşyeri malzemesi veya parası kullanılmamış olması hizmet buluşunun niteliğini değiştirmez³¹.

İş ilişkisi devam ederken gerçekleşen buluşlar kural olarak hizmet buluşudur³². İş ilişkisi kurulmadan önce çalışmaları yapılan iş ilişkisi kurulduktan sonra gerçekleşen, ortaya çıkan buluşlar

³⁰ GÜNEŞ, İlhami. “Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk” Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi, Y. 2010 S.2, s. 13-23, s.15.

³¹ TEKİNALP, s. 511.

³² Aksi görüş için bkz. ÇOLAK, s. 561.

bakımından, buluşun neticelenmesinde işyeri çalışma ve deneyiminin etkisi, katkısı dikkate alınarak bir değerlendirme yapılabilir.

İş sözleşmesi kurulurken, taraflar işçi buluşlarına ilişkin düzenlemeler öngörebilir. Ancak iş ilişkisi devam ederken gerçekleşen tüm buluşların peşinen hizmet buluşu kabul edileceği yönündeki işçi aleyhine hükümler geçersizdir. SMK m.117’te işçi buluşlarına ilişkin düzenlemelerin emredici nitelikte olduğu açıkça belirtilmiştir. Anılan düzenlemeye göre, işçi ile işveren arasında sözleşme yapma özgürlüğü hizmet buluşlarında patent başvurusundan; serbest buluşlarda ise işçi tarafından işverene yapılan bildirimden sonra başlar (f.1). Öncesinde yapılan sözleşmeler geçersiz kabul edilecektir. Buluşa ilişkin yapılan sözleşmelerin hakkaniyetli olması gerekir; emredici kurallara uygun olması sözleşmeleri tek başına geçerli kılmayacaktır (f.2). Bu kural buluş bedelinin belirlenmesi bakımından geçerlidir.

Emredici olan bu düzenlemelerin mutlak emredici değil, işçi lehine değiştirilebilir nisbi emredici hüküm niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin iş ilişkisi devam ederken gerçekleşen tüm buluşların serbest buluş olarak kabul edileceği yönündeki sözleşme hükümleri işçi lehine olacağından geçerli kabul edilecektir.

2) Serbest Buluş

Sınai Mülkiyet Kanunu’nun 113. maddesinin ilk fıkrasında hizmet buluşu tanımlandıktan sonra, ikinci fıkrada birinci fıkraya atıf yapılarak, hizmet buluşunun dışında kalan buluşun, serbest buluş olduğu belirtilmiştir.

Buna göre, iş ilişkisi bulunmayan tüm hallerde gerçekleşen buluş, serbest buluştur. Bununla birlikte iş ilişkisi devam ederken, işyerinde yürütülen faaliyetin gereği olmayan veya işyerinde deneyim ve çalışmaya dayanmayan buluşlar da serbest buluştur.

Hizmet buluşu olmakla birlikte, işverenin üzerinde hak düşürücü sürede hak talebinde bulunmadığı buluşlar da serbest buluş

olarak kabul edilir. Sınai Mülkiyet Kanunu'nun işverenin buluşa ilişkin hakkı ve hak talebinde bedel hükmünü düzenleyen 113. maddesine gereği, hizmet buluşu üzerinde işveren tam veya kısmi hak talebini dört içinde işçiye bildirmekle yükümlüdür. İşverenin bildirimde bulunmaması veya dört aylık hak düşürücü süre içinde hak talep etmeyeceğini açıkça işçiye bildirmesi durumunda hizmet buluşu, serbest buluş niteliği kazanır. Bu halde buluşa ilişkin tasarruf hakkı işçiye ait olacaktır.

6. Patent

Patent kelime olarak, belirli şartları sağlayan buluşlar için verilen ve ilgili kamu kurumunca resmî sicile kaydedilerek korunan mülkiyet hakkı, buluş belgesi olarak tanımlanmaktadır. Patent buluşu oluşturmaz, var olan buluşun koruma altına alınmasını sağlayan belgedir. Bu itibarla patent buluş için kurucu değil, açıklayıcı niteliktedir³³.

Patent, buluşun resmi olarak tanındığını gösterir. Aynı zamanda buluş üzerinde sahibine mutlak haklar tanır. Buluş sahibi ile patent sahibi her zaman aynı kişi olmayabilir. Buluş, üçüncü kişi tarafından usulüne uygun olarak alınabilir ve bunlar için patent başvurusu yapılabilir. Tescil işlemi yapılırken, buluşçunun adı yazılır, buluşçunun adının yazılması devredilemez, vazgeçilemez bir haktır³⁴.

Sınai Mülkiyet Kanunu gereği patent isteme hakkı (m.109) ve patent devredilebilir (m.148). İşçi buluşlarında işveren tam hak talebinde bulunmakla birlikte, kanun gereği buluşu devralmış olur, bu

³³ TEKİNALP, Ünal, Fikri Mülkiyet Hukuku, İstanbul 2012, s.537; CANBOLAT, s.63.

³⁴ İşçi buluşlarında, buluş sahibi olan işçinin mali haklarının yanı sıra manevi hakları da bulunmaktadır. Manevi haklar için bkz. BELLİCAN, Cüneyt, Fikri Hukukta Manevi Haklar ve Manevi Hakların Korunması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2008, s.242.

halde buluşun maliki işveren olacağından bu buluşun korunması için patent isteme ve patent alma hakkı da işverene geçmiş olacaktır.

7. Faydalı Model

Faydalı model, patent gibi buluşu koruyan araçlardan biridir. Faydalı model başvurusu patent başvurusuna, patent başvurusu faydalı model başvurusuna dönüştürülebilir (SMK m.104).

Yeni olan ve sanayide kullanılabilen buluşlar faydalı model olarak korunabilir (SMK m.142). Patentten farklı olarak faydalı model kapsamında korunma için buluşun tekniğin bilinen durumunu aşması şartı aranmamaktadır. Bu nedenle daha küçük buluşlarda faydalı model başvurusu daha sık yapılmaktadır.

II. BULUŞUN TARİHİ GELİŞİMİ

Buluş, insanlığın ilk ortaya çıkışından beri aslında var olan ve sürekli gelişim içinde bulunan, yeni ürünlerin ortaya çıkması veya mevcut ürünlerin geliştirilmesi ile şekillenen bir yaratım sistemidir. Buluşun korunmasına ilişkin ise ilk düzenlemelerin fikir eserleri alanında Roma döneminde ortaya çıktığı bilinmekteyken eski ve orta çağda herhangi bir düzenleme olduğuna ilişkin kanıt yoktur³⁵. Roma Hukukunda sanatkarların eserleri üzerinde “şeref” manevi hakkı olduğu kabul edilmekteydi. Ayrıca eser ile eser sahibinin o eser üzerinde dilediği gibi tasarrufta bulunma hakkı olduğunun da kabul edildiği bilinmektedir³⁶. Bu dönemde manevi bir hak olan şerefın eser sahibine, kopya edilmiş el ürünü olan nüshanın ise kopya edene ait olduğu kabul edilirdi. Eser sahibi, eserin kopya edilmesine itiraz etmez ancak kötü niyetli kopyalara karşıda şeref ve ismini çeşitli şekillerde

³⁵ CANBOLAT, s. 9.

³⁶ HİRSCH, s. 43.

korumaya çalışırdı³⁷. Zira bu dönemde kopyalanan eserler kısıtlı sayıda olduğundan, eser sahibinin kopya sayısını ve içeriğini denetleme imkânı bulunmaktaydı.

1454 yılında Johannes Gutenberg tarafından matbaanın bulunması, birçok alanda olduğu gibi bu alanda da dönüm noktası olmuştur. Bu zamana kadar kısıtlı sayıda olan kopya eserler matbaanın ortaya çıkışıyla sayıca artmış ve eser sahibinin denetim imkânı azalmıştır. Matbaanın icadı yayın evi sahiplerine yarar sağlamıştır. İmtiyazlar dönemi olarak adlandırılan bu dönemde, eseri basma hakkını bedel ödemek suretiyle eser sahibinden satın alan matbaa sahibi (yayın evi) eserin mülkiyetini kazanmış oluyor ve eserin sahibi dahi hiç kimse o eseri bir daha çoğaltamıyordu³⁸. Eserin çoğaltılmasına ilişkin bu hak, yörenin hakimi tarafından imtiyazlı bir şekilde bazı kişi ve kuruluşlara tahsis edildiğinden ve imtiyaz veren kişinin denetim hakkı da bulunduğundan imtiyaz alan matbaa (yayın evi) sahibi zamanla her eseri serbestçe basamamış, imtiyaz ise beraberinde kaçınılmaz bir şekilde sansürü getirmiştir³⁹. Bu durumda eser sahiplerinin gerek maddi gerekse manevi haklarının korunması için çeşitli hukuki düzenlemelerin ortaya çıkması kaçınılmaz olmuş ve bu alanda imparatorluk ve ülkeler yasal düzenlemeler yapmaya başlamışlardır.

Fikir eserleri alanındaki bu gelişmeleri sınai haklar konusunu oluşturan patent ve patentin korunmasına ilişkin hususlar takip etmiştir. Buluşun mülkiyet hakkına konu olabileceği kabul edilerek, korunmasına ilişkin Kanunlar çıkarılmış, bu kanunları uluslararası düzenlemeler takip etmiştir. Tarihsel süreçte buluşun korunmasına ilişkin pozitif hukuktaki ilk düzenlemeler Rönesans İtalya'sında ortaya çıkmış buradan Avrupa'ya yayılmış ve İngiltere'ye ulaşmıştır⁴⁰. Bu alanda resmi olarak duyurulan ilk patent kanununun 1474 yılında

³⁷ CANBOLAT, s.9.

³⁸ BAYRAKTAR, Servi, İşçi Buluşları, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2013, s.31.

³⁹ TEKİNALP, s.82.

⁴⁰ ÖZKAN, Serkan, Patent Kanunlarının Harmonizasyonu Çalışmaları ve İçeriğe İlişkin Patent Kanunu Anlaşması, Ankara 2005, s.6.

çıkarılan Venedik Patent Kanunu olduğu kabul edilmektedir⁴¹. Bu kanunla, buluşu gerçekleştiren kişi veya kişilerin başvurması halinde buluş üzerinde on yıllık bir hak elde etmeleri sağlanmış, bu haklara aykırı davrananlara uygulanacak yaptırımlar hüküm altına alınmıştır⁴².

İşçi buluşları ile ilgili ilk yasal düzenlemeler ise 19. Yüzyılın sonlarında Avusturya-Macaristan İmparatorluğu tarafından işçi sınıfının haklarının yasal güvenceye kavuşturulması amacıyla yapılmıştır⁴³. Papa XII. Leo tarafından 15 Mayıs 1881 tarihinde yayımlanan “*Yeni Şeyler*” Enzyklika’sın da işçilerin çalışmaları karşılığı olarak hakkaniyete uygun bir pay almaları gerektiği hususunda işverenler uyarılmış 1897 yılına gelindiğinde ise hükümet ile Avusturya Hıristiyan Sendikasının işbirliği sonucunda emredici hükümler içeren Patent Kanunu yürürlüğe sokulmuştur. Bu kanunla çalışanlar arasında bir ayırım yapılmaksızın, çalışanların buluşlarından yararlanma haklarının bulunduğunu ve bu haklarının sözleşme veya başkaca oluşumlarla engellenemeyeceği hüküm altına alınmıştır⁴⁴.

Avusturya-Macaristan İmparatorluğunun işçi buluşları ile ilgili hukuki düzenlemeleri içeren Patent Kanunu’nu, Rus İmparatorluğuna bağlı bulunan Finlandiya’nın 1898 tarihli Patent Kanunu takip etmiştir. Bu kanunla işçinin iş ilişkisi içerisinde yapmış olduğu buluşların ve iş sözleşmesinin konusunun buluşa yönelik olması durumunda söz konusu buluşların işverene ait olacağı belirtilmiştir⁴⁵.

⁴¹ TEKİNALP, s.82; ERDEM, Bahadır, Patent Hakkının Korunmasına ve Patent Hakkına İlişkin Sözleşmelere Uygulanacak Hukuk, İstanbul 2002, s.48; Canbolat, İşçi Buluşları, s.10.

⁴² CANBOLAT, s.10.

⁴³ ORTAN, s.9.

⁴⁴ ORTAN, s.9.

⁴⁵ ORTAN, s.10; CANBOLAT, s.11.

1. Avrupa'daki Gelişimi

a) İngiltere'deki Tarihi Gelişimi

1556 yılında Kralın fermanı ile kurulan Kitapçılar Birliği üyelerine verilen kitap basma ve satma yetkisi ile tanınan imtiyazlar zamanla ticari hayatı olumsuz etkilemiş uzun süren mücadelelerin neticesinde 1623 yılında çıkarılan Act of Monopolies Kanunu ile imtiyazlar kaldırılmıştır⁴⁶. Yeni bir buluş yaparak sanayiye katkıda bulunanlar bu kuraldan istisna tutulmuş ve bu kişilere 14 yıl süre ile imtiyaz verilmeye başlanmıştır. Buluşu gerçekleştiren bu kişiler bu süre içerisinde buluşu kullanarak mal üretip satabilecekleri gibi haklarını bir bedel karşılığında devredebilirdi Act of Monopolies Kanunu 1835 yılına kadar uygulanmış ve İngiliz Patent Hukuku'nun temelini oluşturmuştur.

İşçi buluşları, İngiltere'de 1977 sayılı Patent Kanunu'nun⁴⁷ yürürlüğünden önce içtihatlarla düzenlenen ve işçinin iş ilişkisi içerisinde meydana getirmiş olduğu buluşlar yönünden işverene hak sahipliği tanıyan bir alandı. Söz konusu kanun ile işçi buluşları; buluş üzerindeki hak sahipliği (Sec.39), bedel talep etme hakkı (Sec.40) bedelin miktarı (Sec.41) ve bu alana ilişkin sözleşmelerin geçerliliği (Sec.42) şeklinde ayrı ayrı maddelerle ayrıntılı olarak düzenleme alanı bulmuştur⁴⁸. Bu düzenlemeler ile işçiler korunmuş, iş ilişkisi kapsamında işçinin görev tanımı ile işverenin sağlamış olduğu imkanların söz konusu buluş üzerindeki illiyet bağı irdelenmiş ve öncesinde yapılan iş sözleşmesi ile işçinin buluşları üzerindeki

⁴⁶ CANBOLAT, s.10.

⁴⁷ Kanunun orijinal metni için bkznz. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1977/37>, (20.02.2023, 15:50)

⁴⁸ BEKGÖZ, Merve: Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar, Ankara, Turhan Kitapevi, 2017, s.87.

haklarından feragate ilişkin düzenlemelerin geçersiz olduğu kabul edilmiştir⁴⁹.

b) Fransa'daki Tarihi Gelişim

Fransa'da işçi buluşlarının tarihsel gelişimini Fransız İhtilali öncesi ve sonrası olarak iki döneme ayırmak mümkündür. Fransız İhtilaline kadar ki dönemde tıpkı diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi imtiyazların hüküm sürdüğü, kilise ve loncaların ayrıcalıklı olduğu, eser sahiplerinin haklarının suistimal edildiği görülmektedir⁵⁰. Fransız İhtilalinden sonraki dönemde ise ilk patent yasası 7 Ocak 1791 tarihinde çıkartılmış olup anılan yasa ile birlikte kilise ve loncalara tanınan imtiyaz sistemi ortadan kaldırılarak ihtilalin ruhuna uygun bir şekilde düzenleme yapılmış ve buluş sahiplerine 15 yıl süreli mülkiyet hakkı tanınmış ayrıca buluşa ilişkin başvuruların ilgili bir kuruluşça tetkik edilmeden patent izni verilmemesi ilkesi kabul edilerek bu alanda düzenlemeler yapılmıştır. 5 Haziran 1844 tarihinde ise ikinci patent yasası⁵¹ yürürlüğe girmiş anılan yasa ile bir önceki yasa ruhu korunmuş ancak patent izin sistemine ilişkin çeşitli düzenlemeler getirilmiştir. 2 Ocak 1968 yılına gelindiğinde ise üçüncü Fransız Patent Yasası yürürlüğe girmiş ve patent izninin verilmesinde buluşun “*ihтира seviyesi*” koşuluna uygun olması şartı kabul edilmiştir⁵².

İşçi buluşları Fransa da ilk olarak 1978 tarihli Patent Kanunu ile düzenlenmiş olup buluşun işveren tarafından değerlendirilmesi halinde uygun bir bedelin işveren tarafından işçiye ödenmesi gerektiği hüküm

⁴⁹ ÖZDEMİR UZUN, Güleda: İşçi Buluşları, İstanbul 2022, s.7.

⁵⁰ HIRSCH, F s.55.

⁵¹ Anılan kanun Türk İhtira Beratı Kanununun da kaynağı olması açısından önemlidir.

⁵² VIANES, Georges: “Yeni Fransız Patent Yasası”, Çev. Ali Necip Ortan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:36, S:1, 1980, s.249 vd.

altına alınarak taraflar arasında bu alanda çıkacak uyuşmazlıklarda tahkim yoluna başvurulması gerektiği düzenlenmiştir⁵³.

c) Almanya'daki Tarihi Gelişim

Almanya'da işçi buluşlarının tarihsel gelişimini Birinci Dünya Savaşı öncesi ve sonrası olarak iki döneme ayırmak mümkündür. Birinci Dünya Savaşı öncesinde Alman İmparatorluğu döneminde 1877 tarihinde ilk Patent Kanunu kabul edilmiş olup anılan kanunda işçi buluşlarına yer verilmemiştir. 1936 yılına gelindiğinde yürürlüğe giren Patent Kanunu ile işçi buluşları düzenleme alanı bulmuş olup gerçek buluşçu kavramı ve buluşçuların kişilik hakları bu kapsamda hüküm altına alınmıştır. Bu kanunda ki eksiklikler daha sonraları çıkartılan kararnameler ve tüzüklerle tamamlanmaya çalışılmıştır. 1942 yılında çıkartılan kararname ile buluş üzerindeki hakların işverene ait olduğu ancak işverenin buluş sahibi işçiye ek bir ödeme yapması gerektiği ve sözleşmelerle, çalışanları koruyucu düzenlemelerin ortadan kaldırılamayacağı gibi ilkeler hukuk sisteminde düzenleme alanı bulmuştur⁵⁴. 1943 yılında çıkartılan tüzük ile de çalışanların buluşları hizmet buluşları ve serbest buluşlar olarak ikiye ayrılmış serbest buluşların çalışana, hizmet buluşlarının da işverene ait olduğu ancak işveren tarafından çalışana ek bir ücret ödenmesi gerektiği belirtilmiştir⁵⁵.

Savaş sonrası döneme gelindiğinde işçi buluşları ile ilgili yeni çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. 1957 yılında Patent Kanunun yanında “*İşçi Buluşları Kanunu*” çıkartılarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu kanun bazı değişiklikler olmasına karşın hala yürürlüktedir. O kadar ki 1995 yılında ülkemizde kabul edilen 551 sayılı Patent

⁵³ VİANES, s.252 vd.

⁵⁴ ORTAN, s.10-11.

⁵⁵ CANBOLAT, s.11.

Haklarının Korunması Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararnamenin⁵⁶ işçi buluşlarına ilişkin düzenlemelerinde Almanya da çıkartılan 1957 tarihli İşçi Buluşları Kanununun dan büyük ölçüde esinlenilmiştir⁵⁷.

d) İsviçre'deki Tarihi Gelişim

İsviçre'de işçi buluşlarına ilişkin düzenlemeler, tekeli bir korumanın ticaret serbestisini sınırlayacağı düşünülerek uzun süre gündeme gelmemiş ve İsviçre bu alanda ki yasal düzenlemeleri diğer ülkelere kıyasla en geç yapan ülkelerden biri konumuna gelmiştir. 1888 yılında diğer ülkelerle yapılan anlaşmalar etkisi ile Federal Patent Kanunu kabul edilmiş olmasına rağmen işçi buluşlarına ilişkin düzenlemelere bu kanunda yer verilmemiştir⁵⁸. 1911 yılına gelindiğinde İsviçre Borçlar Kanununda yapılan değişikliklerle işçi buluşları ilk defa düzenleme alanı bulmuş olup buluşun, iş sözleşmesinde belirtilen görev tanımıyla ilgili olması veya sözleşmede kararlaştırılmış olması halinde işverene ait olacağı hüküm altına alınmıştır. O kadar ki 818 sayılı Türk Borçlar Kanununun 336. maddesi⁵⁹ bu maddeden esinlenerek düzenlenmiştir⁶⁰.

⁵⁶ RG. 27.06.1995/22326.

⁵⁷ CANBOLAT, s.11-12.

⁵⁸ ORTAN, s.32, CANBOLAT, s.12.

⁵⁹ 818 sayılı Borçlar Kanunu mad. 336 «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.»

⁶⁰ CANBOLAT, s.12.

2. Türkiye’deki Tarihi Gelişim

a) Cumhuriyetin İlanından Önce

Ülkemizde buluş ile ilgili ilk düzenlemeler 5 Temmuz 1844 tarihli Fransız Patent Kanunu’ndan çevrilerek hazırlanmış olan 23 Mart 1879 tarihli İhtira Beratı Kanunu’dur. Kanun taslağı dönemin Ticaret Bakanlığı tarafından “*Bröve Kanunu*” olarak isimlendirilse de Devlet Şurasına havale edilen taslak Tanzimat Dairesince “*ihtira beratı*” olarak değiştirilmiş ve bu şekilde kanunlaştırılmıştır⁶¹.

Arapça kökenli olan ihtira kelimesinin anlamını buluş, icat olarak; berat kelimesinin anlamını ise aitlik belgesi, imtiyaz olarak isimlendirmek mümkündür. Bu iki kelimenin birleşimi olan “*İhtira Beratı*” kavramı ise “*bilinen araç ve gereçler yardımı ile yeni bir şey bulma, bulduğu şeyden yalnız kendisinin belirli bir süre yararlanması için devletçe verilen belge*” olarak tanımlanmıştır⁶².

Söz konusu kanunun (23 Mart 1879 tarihli İhtira Beratı Kanunu) ilk maddesinde; sanayi ve zanaatta kullanılan her türlü buluşta, keşif ve iyileştirme yapma hakkının buluşçu, kaşif ve iyileştirmeyi yapanlara ait olduğu ve bunların devletten tescil ve berat isteme hakkı bulunduğu hususu düzenlenmiş olup ikinci maddesinde ise; buluşun tescili için yeni ve sanayide kullanılabilecek nitelikte olması kabul edilmiştir. Ayrıca başvuru sahibinin talebine göre 5, 10 ve 15 yıllık koruma süreleri belirlenmiş, ürünlerin yanında usullere de patent olanağı getirilmiştir⁶³. Bu kanun 1995 yılı Kanun Hükmünde Kararnameler dönemine kadar neredeyse önemli bir değişiklik olmaksızın yürürlükte kalmıştır. Yüz yıla aşkın bir süre yürürlükte bulunan kanunda yapılan en önemli değişiklik 1918 yılında “*İhtira Beratı Kanununun Onikinci*

⁶¹ CANBOLAT, s.12.

⁶²ŞAHİN, Sıla: Osmanlı Devleti’nde Patent Uygulaması: İhtira Beratı Kanunu Yüksek Lisans Tezi, Eylül 2019, s.7.

⁶³ CANBOLAT, s.12.

Maddesinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun” ile yapılmış olup bu değişikliklerle ülke savunmasına yönelik olan buluşlarda Osmanlı Hükümeti tarafından bilirkişi heyetince belirlenecek bedel karşılığında berat verileceği hüküm altına alınmıştır. Ancak aynı yıl çıkartılan “*Müdafa-ı Memleket veya İdare-i Harp ile Alakadar Olan İhtiraatın Mektumiyetine Dair Kararname*”⁶⁴ ile seferberlik halinin sona ermesine kadar ülke savunması ile ilgili olan buluşların yayınlanması yasaklanmış aksi yöndeki faaliyetler bakanlıklarca kurulan komisyonlar tarafından tespit edilerek cezalandırılmıştır⁶⁵. Söz konusu kararname 24 Temmuz 1924 tarihli Lozan Barış Anlaşmasının imzalanması ile kaldırılmıştır⁶⁶.

b) Cumhuriyetin İlanından Sonra

Kurtuluş Savaşı akabinde, 1925 yılında Lozan Barış Anlaşması imzalanmış olup Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 340 sayılı Kanunla Lozan Barış Anlaşması kabul ve tasdik edilmiştir. Aynı gün 342 sayılı Kanunla, Lozan da ihtilaf devletleri ile imzalanan Ticaret Anlaşması da meclis tarafından kabul edilmiş olup bu anlaşma ile anlaşmanın yürürlüğe girmesinden itibaren 12 ay içerisinde Sınai Mülkiyet Kanununun Korunmasına İlişkin 1883 tarihli Paris Sözleşmesi ve Edebiyat ve Sanat Eserlerinin Korunmasına İlişkin 1886 tarihli Bern Sözleşmesine katılım Türkiye Cumhuriyeti tarafından taahhüt edilmiştir. Paris Sözleşmesine katılım 10 Ekim 1925 tarihinde gerçekleşmiş olup La Haye Konferansı sonrası Paris Sözleşmesinde yapılan bir takım değişiklikler sonucunda 1930 yılında yapılan değişiklik metni de onaylanmıştır. Bern Sözleşmesine ise katılım Türkiye Cumhuriyeti'nin “*yabancı eserlerin Türkçe'ye çevrilmesi*”

⁶⁴ RG., 19.03.1918/72.

⁶⁵AKAY, Tolga: “I. Dünya Savaşı'nda Osmanlı Devleti'nde Sınai Mülkiyet Haklarının Durumu ve Alman Silah Patentleri”, Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi, s.67 vd.

⁶⁶ CANBOLAT, s.13.

konusunda ihtirazi kayıt ileri sürmesi nedeni ile gecikmiş olup sözleşmeye katılmamız ancak 1952 yılında gerçekleşebilmiştir⁶⁷.

1951 yılında 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu⁶⁸, 1955 yılında Sınai Mülkiyet Mevzuatının Tatbiki Suretini Gösterir Talimatname⁶⁹ ve 1956 yılında Ek Talimatname⁷⁰ yürürlüğe girmiş olup Talimatnameler ile buluş ve markaların tescil işlemlerine ilişkin usul ve esaslar düzenleme alanı bulmuştur. Yine 1956 yılında çıkartılan Türk Ticaret Kanunu'nun "*Haksız Rekabete*" ilişkin 56. vd. maddelerinde Fikri ve Sınai Haklara ilişkin bazı tecavüzler haksız rekabet kapsamında kabul edilmiştir.

Ülkemizde işçi buluşlarına ilişkin ilk düzenleme, 1926 yılında İsviçre Borçlar Kanunu esas alınarak hazırlanan, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 336. maddesinde "*İşçinin İhtirai*" başlığı ile kendine yer bulmuştur. Buna göre, işçinin iş ilişkisi sırasında gerçekleştirmiş olduğu buluşlar, iş görme borcunun konusuna girmesi veyahut sözleşmede kararlaştırılmış olması halinde işverene ait olacakken buluşun önemli ekonomik değere sahip olması halinde işveren tarafından işçiye hakkaniyete uygun bir bedel verilecektir. Söz konusu bedel buluşun meydana gelmesinde iş sahibinin katılı ve sağladığı imkandan faydalanılması hali göz önüne alınarak tespit edilecektir. (818 sayılı Borçlar Kanunu madde 336)

11 Ocak 2011 tarihinde 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu kabul edilmiş olup⁷¹ yürürlük maddesi gereği 01.07.2012 tarihinde 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Söz konusu kanun ile 818 sayılı eski Borçlar Kanunundaki işçi buluşu düzenlemesinden vazgeçilmiş olup "*Sınai ve Fikri Mülkiyet Hakkı*" başlıklı 427. Madde⁷²

⁶⁷ TEKİNALP, s.69.

⁶⁸ RG.,13.12.1951/7981.

⁶⁹ RG., 21.09.1955/9109.

⁷⁰ RG., 06.11.1956/9450.

⁷¹ RG., 04.02.2011/27836.

⁷² «*Hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınai ve fikri mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümleri uygulanır*».

ile işçi buluşları hakkında özel kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

1983 yılında 77 sayılı “*Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu Kurulmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname*” çıkartılmıştır⁷³. Bu kararname ile üniversiteler dahil tüm kamu kurum ve kuruluşlar kararname kapsamına alınarak bu alandaki faaliyetlerinin koordinasyonu, araştırma ve geliştirme politikaları, ekonomik kalkınma, sosyal gelişim, milli güvenlik gibi noktalarda yine aynı kararnamede düzenleme alanı bulan Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu’na bağlanmış ve kurulun aldığı kararlara uymakla yükümlü tutulmuşlardır. 1993 yılında çıkartılan 497 sayılı Kanun Hükmünde Kararname⁷⁴ ile de bilimi, bilim adamlığını, girişimciliği, araştırmacılığı, özendirmek adına hak ve menfaatlerin korunması için Türkiye Bilimler Akademisi Kurulmuştur⁷⁵.

İhtira Beraatı Kanunu 1995 yılına kadar yürürlükte kalmış olup 1995 yılında 1/95 sayılı Ortaklık Konseyi kararı ile Avrupa Topluluğu ile Türkiye arasında Gümrük Birliği Kurulmuştur. Söz konusu karar ile; ticari, fikri ve sınai mülkiyet haklarının korunması için etkili düzenlemelerin yapılması kararlaştırılmıştır. Buna istinaden ülkemizde taraf olunan sözleşmeler göz önüne alınarak patentler, faydalı moller, markalar, coğrafi işaretler ve endüstriyel tasarımların korunması noktasında Fikri ve Sınai mülkiyete ilişkin kapsamlı düzenlemeler yapılması için TBMM tarafından 4113 sayılı kanun ile Bakanlar Kuruluna, kanun hükmünde kararname çıkartma yetkisi verilmiştir. Söz konusu yetki ile 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 554 sayılı Endüstriyel Tasarımların Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 555 sayılı Coğrafi İşaretlerin Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 556

⁷³ RG., 04.10.1983/18181.

⁷⁴ RG., 02.09.1993/21686.

⁷⁵ Canbolat, s.18.

sayılı Markaların Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname çıkartılmıştır.

Bu itibarla 544 sayılı Türk Patent Enstitüsü Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname⁷⁶ çıkartılmış bu kararnamenin yerini 2003 yılında çıkartılan 5000 sayılı Türk Patent Enstitüsü Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun⁷⁷ almıştır. 1995 yılında çıkartılan Kanun Hükmünde Kararname ile kurulan Türk Patent Enstitüsü bilim ve teknoloji alanındaki çalışmalar için önemli bir dönüm noktası olmuştur.

III. TESCİL EDİLEMİYEN BULUŞLAR VE YASAK BULUŞLAR

1. Tescil Edilemeyen Buluşlar

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 82. maddesinin ikinci fıkrasında göre, keşifler, bilimsel teoriler ve matematiksel yöntemler; zihni faaliyetler, iş faaliyetleri veya oyunlara ilişkin plan, kural ve yöntemler; bilgisayar programları; estetik niteliği bulunan mahsuller, edebiyat ve sanat eserleri ile bilim eserleri; bilginin sunumu buluş niteliğinde sayılmaz. Bunlar için yapılan patent başvurularında konu veya faaliyetlerin kendisi patentlenebilirliğin dışında kalır.

a) Keşifler, bilimsel teoriler ve matematiksel yöntemler

Keşifler, bilimsel teoriler ve matematiksel yöntemler, doğada, bilimde ve matematikte var olan teknik bir sorunu çözmeyen düşünsel ürünlerdir. Teknik bir sorunu çözmediği için bu düşünsel ürünler buluş olarak kabul edilmez.

⁷⁶ RG., 24.06.1994/21970.

⁷⁷ RG.,19.11.2003/25294.

Dünya üzerinden var olan ancak o güne kadar bilinmeyen bir maddenin veya bilinen bir maddenin bilinmeyen bir özelliğinin veya coğrafi bir bölgenin ortaya çıkarılmasına keşif denir⁷⁸.

TDK sözlüğünde keşif ortaya çıkarma, meydana çıkarma, bilinmeyen bir şeyin ortaya çıkarılması bir şey hakkında geniş bilgi edinme şeklinde tanımlanmıştır⁷⁹.

Var olan herhangi bir şeyin bulunması buluş olarak kabul edilmez. Ancak bulunan bu şeyin teknik bir sorunun çözümünde kullanılması halinde buluş söz konusu olacaktır. Örneğin, lazer ışıklarının keşfedilmiş olması tek başına yeterli değildir, ama bu ışıkların teknik bir sorunun çözümünde kullanılması buluş olarak adlandırılacaktır. Aynı şekilde daha sağlam yeni bir metalin bulunması tek başına keşif olarak kabul edilirken, bu metalin demiryolu kirişlerinde⁸⁰ veya araçlarda kullanılmak suretiyle teknik bir soruna çözüm sunması halinde buluştan söz edilecektir.

Sadece bilgi içeren teknik bir çözüm sunmayan bilimsel teorilerde buluş olarak değerlendirilmez. Doğa kurallarını deney ve gözleme dayalı olarak ortaya çıkaran bu bilgiler, soyut planda kalmayıp sanayide kullanılıp teknik bir sorunun çözümünde kullanılırsa buluş olarak kabul edilecektir.

Matematiğe ilişkin bilgiler de soyut nitelikte olup, teknik bir konuda çözüm getirmediği için buluş olarak kabul edilmez.

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

Zihni kayıtlara ilişkin usul ve kurallar başarılı sonuçların elde edilmesi için yapılan düşünsel faaliyetlerdir. Teknik bir soruna çözüm

⁷⁸ ORTAN, s.47; CANBOLAT, s.55.

⁷⁹ TDK Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, E.T. 09.05.2024.

⁸⁰ ÇOLAK, s. 146.

getirilmediği için bunlar buluş olarak kabul edilmez. Örneğin şans oyunlarında başarı şansını artırmak için izlenen yol veya bir oyunda başarılı olmak için izlenen teknik buluş olarak kabul edilmez.

İş yapma yöntemleri tek başına teknik bir sorunu çözmediğinden buluş olarak kabul edilmez. İş yapma yöntemi tek başına buluş olarak kabul edilmemekle birlikte, iş yapma yöntemine ilişkin cihazların teknik bir soruna çözüm sunması halinde buluş olarak kabulü mümkündür. 1999 yılında Amazon firması kişisel bilgileri ve kredi kartı detaylarını bir defa girdikten sonra, sonraki alışverişlerde otomatik olarak tanımlayan yöntemi Amerika Birleşik Devletleri Patent ve Marka Ofisi (USPTO) tarafından patentlenmiştir⁸¹.

İş yapma yöntemleri ancak teknik bir karakter içermesi halinde patent ile korunabilir. Örneğin geliştirilen web yazılımı ile belirli lokasyonlarda hizmet veren, fiziki müşteri kullanımına kapalı, stok ve tedarik sorunlarını aşan, online satış kanalları üzerinden hizmet veren bir iş yöntemi (gölge mağazacılık), teknik bir karaktere sahip olmadığından patent ile korunması mümkün değildir⁸².

c) Bilgisayar programları

Sınai Mülkiyet Kanunu gereği, bilgisayar programları patent korumasından yararlanamaz (m.82/2c). Bu kanunda bilgisayar programlarının ilişkin bir tanıma yer verilmemiştir.

5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nda bilgisayar programı tanımlanmıştır. Anılan tanıma göre, bir bilgisayar sisteminin özel bir görev veya işlem yapmasını sağlayacak bir şekilde düzene konulmuş bilgisayar emir dizgesini ve bu emir dizgesinin oluşum ve

⁸¹ ÇOLAK, s.150.

⁸² Örnek atıf yapılan yazarlara aittir. SARI/TÜTÜNCÜ, s.223.

gelişimini sağlayacak hazırlık çalışmaları bilgisayar programı olarak kabul edilir (m.1/B,g).

Bilgisayar programları tek bir soruna ilişkin teknik bir çözümü tek başına sağlamayacağından, bunların tescil edilerek korunması mümkün değildir.

Bilgisayar programları tek başına tescili mümkün olmamakla birlikte, bir cihaza entegre edilmiş programlar teknik bir soruna çözüm sunması halinde cihaz ile birlikte buluş olarak koruma altına alınabilir⁸³. Bilgisayar programlarına ilişkin buluşların patent korunmasından yararlanabilmesi için teknik bir karaktere sahip olması aranmaktadır⁸⁴. Bilgisayar programı ile bilgisayar veya cihaz arasında normal etkileşimin ötesinde bir etkileşimin bulunması gerekir⁸⁵. Bu ihtimalde bilgisayar programı değil; programın kullanıldığı çözüm yönetimi patent ile korunacaktır⁸⁶.

Elektronik iletişimin şifrelenmesi, video veya fotoğraf ışık titremesinin en aza indirilmesi, araç fren sisteminin kurulması, kontrol edilmesi vb. durumlarda bilgisayar programlarıyla ilave teknik etkinin olduğu kabul edilebilerek, teknik karakter barından bu programlara patent verilebilir⁸⁷.

Avrupa Patent Ofisi (EPO) uygulamasında bilgisayar uygulamalı buluşlara patent verilirken; buluşun üstesinden gelmeye çalıştığı teknik problem tespit edildikten sonra, buluşta sorunun çözümü için öngörülen teknik incelenmekte ve eğer teknik problem için öngörülen çözüm teknik araçlar içeriyorsa, bu araçların yeni, buluş

⁸³ SARI/TÜTÜNCÜ, s.220.

⁸⁴ SARI/TÜTÜNCÜ, s. 221.

⁸⁵ ÇOLAK, s.156 vd.

⁸⁶ BAINBRIDGE, I. David, Intellectual Property, Harlow 2012, s.471-472 (Aktaran SARI/TÜTÜNCÜ, s.221).

⁸⁷ Örnekler için bkz. SULUK, s.239; ÇOLAK, s.156; SARI/TÜTÜNCÜ, s.221.

basamağına uygun ve sanayiye uygulanabilirliğı varsa buluşa patent verilebilmektedir⁸⁸.

d) Estetik niteliğı bulunan mahsuller, edebiyat ve sanat eserleri ile bilim eserleri

Sınai Mülkiyet Kanunu gereğı estetik niteliğı bulunan mahsuller, edebiyat ve sanat eserleri ile bilim eserleri patentlenebilirliğıin dışında kalır (m.82/2ç).

Estetik niteliğı bulunan mahsuller, edebiyat ve sanat eserleri ile bilim eserler teknik bir soruna çözümler getirmediği için buluş olarak kabul edilmez. Bunların yenilik unsuru olabilir ancak sanayide kullanılmadığı için buluş olarak kabulü mümkün değıildir.

Moda tasarımları, tablolar, heykeller, fotoğraflar, mimari projeler, haritalar, çizimler gibi düşünceye dayalı faaliyetler teknik bir sorunu çözmediğinden buluş olarak kabul edilmez. EPO şeffaf bir tartı için yapılan patent başvurusunu, başvuru konusunun estetiğıe ilişkin olduğı gerekçesiyle reddetmiştir⁸⁹.

Farklı dış görünüş nedeniyle estetik ürünler bakımından koşulları varsa telif hakları hukuku, tasarım hukuku bağlamında korunma talep edilebilir. Teknik bir soruna çözümler sunmadiği için buluş olarak kabul edilmeyen edebiyat eserleri bakımından aynı şekilde telif hakları hukuku bağlamında korunma talep edilebilir.

e) Bilginin sunumu

Sınai Mülkiyet Kanunu gereğı, bilginin sunumu buluş olarak kabul edilmemektedir (m.82/2d). Bilginin derlenmesi, sistematik olarak

⁸⁸ ÇOLAK, s.163-164.

⁸⁹ ÇOLAK, s.166.

düzenlenip sunulması, teknik bir nitelik taşımadığından buluş olarak değerlendirilmez. Bilimsel bir toplantıda tebliğ sunulması, muhasebe defteri tutulması gibi faaliyetler zihni çalışma niteliğindedir.

Bilginin sunulması tek başına buluş olarak kabul edilmemekle birlikte, bilginin sunulduğu araçlar teknik bir sorunu çözüyorsa ve yenilik taşıyorsa buluş olarak kabul edilebilir. Örneğin sürücülere yönelik sesli yönlendirmeler yapan, komutlar sunan, alternatif güzergahları tespit eden, trafik ve yol durumu hakkında bilgi sunan navigasyon araçları mevcut tekniği aşması halinde buluş olarak kabul edilebilir⁹⁰.

2. Patent Verilmeyen Yasak Buluşlar

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 82. maddesinin 2. fıkrasında buluş olarak kabul edilmeyen düşünsel faaliyetler sayılmıştır. Aynı maddenin 3. fıkrasında ise patent verilmeyecek buluşlar sayılmıştır. Maddenin yazımından anlaşılacağı üzere, 3. fıkrada belirtilen faaliyetler buluş kabul edilmekle birlikte, çeşitli nedenlerle bu buluşlara patent verilmemektedir.

Genel ahlaka veya kamu düzenine aykırı olan buluşlara, bitki ve hayvanlara ilişkin biyolojik buluşlara, insan ve hayvanların tedavisine ilişkin buluşlara, insan bedeninin keşiflere, insan klonlamaya ilişkin buluşlara patent verilmemektedir.

a) Kamu düzenine veya genel ahlaka aykırı olan buluşlar

Sınai Mülkiyet Kanunu gereği kamu düzenine veya genel ahlaka aykırı olan buluşlara patent verilmez (m.82/3a) Düzenleme yasaklayıcı ve emredici niteliktedir.

⁹⁰ Aksi yönde Alman Federal Mahkemesi kararı için bkz. ÇOLAK, s.167.

Kamu düzeni ve genel ahlak kavramlarından ne anlaşılması gerektiği SMK'da düzenlenmemiştir. Her iki kavram da toplum ve zamana göre değişebilen, geniş yorumlanabilen kavramlardır. Öyle ki patent verilmeyen SMK 82/3'te düzenlenen diğer tüm haller özünde kamu düzenine ve genel ahlaka aykırılık teşkil etmektedir. Diğer bir anlatımla patent verilmeyen diğer yasak buluşlar Kanun'da yazılmamış olsaydı dahi, kamu düzeni ve genel ahlak gereği bunlara patent verilmemesi gerektiği sonucu ortaya çıkabilirdi.

Öte yandan kamu düzeni ve genel ahlak gibi sınırları açıkça belli olmayan yorumla genişletilmesi mümkün kavramlara yasal düzenlemelerde sıklıkla yer verilmiş olması hukuki güvenilirlik, belirlilik açısından tartışmaya açıktır.

Kamu düzeni kavramı kamunun ortak menfaati gözetilerek öğreti ve yargı kararlarında kullanılmaktadır. Sözlük anlamıyla kamu düzeni bütün toplumu ilgilendiren düzendir⁹¹. Kamu düzeni bir taraftan toplum yararını diğer taraftan anayasal düzeni koruyan hukuk düzeninin bütünüdür. Kamu düzeni toplumun temel yapısını ve örgütünü koruyan, anayasal kuruluşların işlevini sağlayan kurallardan oluşur⁹².

Yargıtay isabetli olarak buluşun kamu düzenine aykırı olması onun kullanımı ile ilgili bir husus olmayıp kamu düzenine aykırılığın bizatihi buluşun bünyesinden kaynaklanması gerektiğini belirtmiştir⁹³.

Bir buluşun kanuna aykırı şekilde kamu düzenine aykırı şekilde kullanılması onu yasaklı buluş haline getirmez buluşun konusu kamu düzenine aykırı olmamalıdır.

Örneğin öldürücü bir zehrin bulunması veya bazı silahların yapılması buluş olarak kabul edilebilir. Bunların konusu kamu düzenini aykırı değildir; ancak bunlar kamunun menfaatine, uluslararası

⁹¹ TDK, <https://sozluk.gov.tr/> E.T. 11.11.2024.

⁹² ESENER, Turhan/DEMİR, Ender, Hukuka Giriş, İstanbul 2018, s.39-40.

⁹³ Y11HD, E.2795/2002, K. 3702/2002, T. 19.04.2002 (Kazancı içtihat).

mevzuata aykırı şekilde kullanılabilir bu durum bunların buluş olma özelliğini ortadan kaldırmaz buna karşılık herhangi bir kamu menfaati bulunmadan sırf bir hastalığı yaymak için yapılan ilaçlar insanlığın tümüne karşı zarar doğuran kimyasal silahların yapılması buluş olarak kabul edilemeyecektir.

Genel ahlaka aykırı olan buluşlara patent verilmez genel ahlak kavramının tanımı ve sınırları toplumdan topluma göre kullanılan zamana göre değişkenlik gösterebilir. Geçmiş yıllarda ahlaka aykırı kabul edilen bazı buluşlar günümüzde ahlaka uygun kabul edilebilir veya tam tersi geçmişte ahlaka uygun kabul edilen buluşlar günümüzde hala aykırı bulunabilir. Örneğin uyuşturucu madde kullanımına kolaylaştıran bir buluş bizim ülkemizde ahlakı aykırı iken uyuşturucu madde kullanımının serbest olduğu ülkelerde ahlaka aykırı bulunmayıp patent ile korunabilir.

Kamu düzeni ve genel ahlak kavramları nisbi özellik taşıyor; çevreye zarar veren bir buluşun ilk etapta kamu düzenine aykırı olduğu iddia edilebilir; ancak buluşun topluma sağladığı yarara da bakılmalıdır. Diğer bir anlatımla verilen zarar ile sağlanan yarar arasında bir ölçülülük denetimi yapılmalı, fayda/maliyet dengesi⁹⁴ ortaya konulmalıdır. Sağlanan fayda verilen zarara göre nazaran önemli ölçüde fazlaysa, ilgili buluşa patent verilmelidir.

b) Bitki veya hayvanlara yönelik biyolojik işlemler

Sınai Mülkiyet Kanunu gereği 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 neticesinde elde edilen buluşlara patent verilmez (m.82/3b). Düzenleme yasaklayıcı ve emredici niteliktedir.

⁹⁴ SARI/TÜTÜNCÜ, s.213; Avrupa Patent Ofisi, Birleşik Krallık ve ABD uygulamasında fayda/maliyet analizine başvurulduğu görülmektedir. ÇOLAK, s 173.

Türkiye'nin taraf olduğu Paris Sözleşmesine göre taraf ülkeler mikroorganizmaların dışındaki bitki ve hayvanlar ile esas olarak biyolojik olmayan ve mikro biyolojik usuller dışında bitki veya hayvanların üretimi ile ilgili biyolojik usulleri patent kapsamı dışında tutabilirler

Sözleşmenin 27. maddesine göre sözleşmeye taraf üyeler bunları patent kapsamı dışında tutmaları halinde bitki türlerinin korunmasını sağlayacak etkin tedbirler alacaklardır Türkiye Paris Sözleşmesi'ne uygun şekilde 5042 sayılı Yeni Bitki Çeşitlerine Ait Islahçı Haklarının Korunmasına İlişkin Kanunu çıkarmıştır. Kanunun amacı, bitki çeşitlerinin geliştirilmesini özendirmek, yeni çeşitlerin ve ıslahçı haklarının korunmasını sağlamak olarak birinci maddede düzenlenmiştir.

c) İnsan veya hayvan vücuduna yönelik teşhis, cerrahi ve tedaviye ilişkin buluşlar

Sınai Mülkiyet Kanunu gereği insan veya hayvan vücuduna uygulanacak teşhis yöntemleri ile cerrahi yöntemler dâhil tüm tedavi yöntemleri neticesinde elde edilen buluşlara patent verilmez. (m.82/3c). Düzenleme yasaklayıcı ve mutlak emredici niteliktedir

İnsan ve hayvan vücuduna uygulanan yöntemler teşhis ve cerrahi ve tedavi olmak üzere ayrılmıştır. Bu yöntemlere patente konu olmamakla birlikte, teşhis, cerrahi ve tedavi yöntemlerinde kullanılarak tıbbi cihazlar, ilaçlar patentin konusu olabilir.

d) İnsan Bedeni veya Gen Dizimine İlişkin Buluşlar

Oluşumunun ve gelişiminin çeşitli aşamalarında insan bedeni ve bir gen dizisi veya kısmi gen dizisi de dâhil olmak üzere insan

bedeninin ögelerinden birinin sadece keşfi buluş kapsamında patentlenmemektedir (SMK m.82/2ç).

e) İnsan klonlama, hayvanlara acı çektirebilecek genetik kimlik değiştirme işlemleri

İnsan klonlama işlemleri, insan eşey hattının genetik kimliğini değiştirme işlemleri, insan embriyosunun sınai ya da ticari amaçlarla kullanılması, insan ya da hayvanlara önemli bir tıbbi fayda sağlamaksızın hayvanlara acı çektirebilecek genetik kimlik değiştirme işlemleri ve bu işlemler sonucu elde edilen hayvanlar bakımından buluşa ilişkin düzenlemeler uygulanmaz (SMK m.82/2d).

Klonlama işlemleri, eşey hattının genetik kimliğini değiştirme insanlar bakımından buluşun konusu olmamakla birlikte, hayvanlarda bunlara ilişkin çalışmalar buluşun konusu olabilir.

IV. İŞÇİNİN HİZMET BULUŞUNU BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş sözleşmesinin tarafı olan işçi sadakat borcu gereği işverene karşı işini özenle yapmak, işverenin haklı menfaatlerini korumakla yükümlüdür. Hizmet buluşu yapan işçi, işverene derhal bilgi vermelidir. Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 114. maddesinin 1. fıkrasına göre, hizmet buluşu yapan işçi, işverene geciktirmeksizin yazılı olarak buluşu bildirmekle yükümlüdür. Buluş birden fazla işçinin çalışmasıyla yapılmışsa, işçiler bildirimini birlikte yapabilir. Buluş yapıldığına dair bildirim alan işveren, işçi veya işçilere bildirimini kendisine ulaştığını yazılı olarak bildirir.

İşçinin buluş yaptığına dair bildirimini birçok yönden önemlidir. İşverenin buluş üzerinde hak talep etmesine ilişkin dört aylık hak düşürücü sürenin başlaması bu bildirimle ilgili olarak başlamaktadır.

Yine işverenin buluş için patent veya faydalı model başvurusu yapması bu bildirimle ilgili olarak yapılmaktadır. Bildirimin geç ve usulsüz yapılması işçinin sorumluluğuna yol açabilir.

Hizmet buluşlarına ilişkin Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 113 ve devamı hükümleri nispi emredici niteliktedir (SMK m.117). Bu hükümler işçi aleyhine değiştirilemez ancak; işçi lehine değiştirilebilir. Bu bağlamda taraflar sözleşme ile işçinin bildirim yükümlülüğü için daha uzun bir süre öngörebilir veya işçi buluşunu peşinen serbest buluş kabul edip, bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırabilir.

Bildirim işverene veya işveren yetkili kıldığı işveren vekiline yapılabilir. İşveren buluşu bildirmek için özel yetkili bir birim/kişi belirlememişse, işçinin yıllık izin ve diğer taleplerini ilettiği insan kaynakları veya bölüm sorumlusuna buluşu bildirmesi bildirim yükümlülüğü bakımından yeterli kabul edilecektir.

1. Bildirim Zamanı

Sadakat yükümlülüğü gereği, buluş yapan işçi durumu derhal işverene bildirmekle yükümlüdür. Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 114. maddesinin 1. fıkrasına göre, buluş yapan işçi geciktirmeksizin durumu yazılı olarak işverenine bildirmekle yükümlüdür. Kanun hükmünde bildirim için bir hafta, iki hafta gibi açık bir süre belirtilmemiş bunun yerine “*geciktirilmeksizin*” kavramına yer verilmiştir. Bu kavramdan hareketle dürüstlük kuralı ve her somut olayın özelliğine göre, buluşu tamamladığından emin olan işçi yapmış olduğu buluşu makul bir süre içinde işverene bildirecektir. Buluşu tamamladığından emin olmayan işçinin geç bildirimde bulunması kabul edilebilir; ancak işçi bu süre içinde buluşu nasıl değerlendirebileceğini araştıramaz, üçüncü kişilere buluşu pazarlamak için çalışmalar yapamaz.

Buluş tamamlanmasına rağmen işverene bildirimle geç yapılması halinde, bundan doğan zararlardan işçi sorumlu olacaktır. İşverenin hak talebi geç bildirimden itibaren başlayacaktır. Yine

bildirimini geç yapılması İş Kanunu 25. madde bağlamında doğruluk ve bağlılığa aykırılık teşkil ederse, işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.

Buluş tamamlandıktan sonra işverene bildirim yapılmalıdır. Henüz tamamlanmış bir buluş için ileriye dönük olarak şu tarihte tamamlanacak şekilde önceden yapılan bildirimler SMK m.114 kapsamında işçinin bildirim yükümlülüğünü kaldırmaz. Önceden yapılan bildirimler aynı şekilde işverenin hak talebine ilişkin hak düşürücü süreleri başlatmayacaktır. Kanun hükmünde “*çalışan bir hizmet buluşu yaptığında...*” ifadesine yer verilerek, buluşun ancak tamamlandıktan sonra işveren bildirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

İşverenin menfaati buluş tamamlandıktan sonra ortaya çıkacağından, buluş tamamlanmadan önce yapılan düzenli veya düzensiz bilgilendirmeler, tamamlanacağına ilişkin şarta bağlı ifadeler, işçinin bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır. Buluş tamamen ortaya çıktıktan sonra işçi bildirimde bulunmalıdır.

İşçi yapmış olduğu çalışmanın buluş niteliğinde olmadığı veya hukuken korunmaya değer bulunmayacağını, işverene menfaat sağlamayacağını veyahut da serbest buluş niteliğinde olduğunu düşünerek, işverene bildirim yapmaktan kaçınmaz. Buluşun hukuken korunması ayrı bir uzmanlık gerektireceğinden bu konuda işçinin takdir yetkisi yoktur. Aynı şekilde buluş üzerinde işverenin hak talebinde bulunması tamamen işverenin takdirindedir. İş ilişkisi devam ederken yapılan buluşlar kural olarak hizmet buluşu olarak kabul edilir.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 119. maddesi gereği serbest buluş yapan işçi geciktirmeden durumu işverene bildirmekle yükümlüdür. Yapılan bildirimde buluşun yapılma şekline ilişkin bilgi verilmelidir. Böylelikle buluşun serbest buluş mu; yoksa hizmet buluşu mu olduğu noktasında işverende bir kanaat oluşmalıdır. İşveren buluşun hizmet buluşu olduğuna kanaat getirirse, kendisine yapılan serbest buluş bildiriminden sonra üç ay içinde yazılı bir bildirimle itiraz edebilir.

Birden çok işçi tarafından buluş gerçekleştirilmişse, bildirim birlikte yapılabilir. Ancak birlikte bildirim yapılması Kanuni olarak zorunlu değil, isteğe bağlıdır. Tüm işçiler ortak bir yazılı metinle bildirimde bulunabilir. Ortak bildirim yapılmaması durumunda her bir işçinin ayrı ayrı geciktirilmeksizin bildirimde bulunması gerekir; işçilerin bir kısmının yapmış olduğu bildirim diğer işçilerin bildirim yapma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

Buluşa ilişkin bildirimde buluş hakkında bilgiler yer alacaktır, ortak buluşlarda ayrı ayrı bildirim yapılması durumunda, tüm bildirimler yapıldıktan sonra, buluşun bütünlüğü anlaşılacak ve teknik bir soruna getirilen yeni çözüm anlaşılacaktır. Bu itibarla ortak buluşlarda son yapılan bildirim tarihi esas alınarak işverenin hak talebinde bulunma süresi işlemeye başlayacaktır.

İş sözleşmesinin askıda olduğu (ücretsiz izin, grev ve lokavt dönemi) dönemde yapılan buluşlarda işçinin bildirim yükümlülüğü devam eder. Buluş mesai saati dışında veya tatil gününde veya yıllık izinde tamamlandığı takdirde yine işçi geciktirmeksizin bildirimde bulunmalıdır.

2. Bildirim Şekli

Buluş yapan işçi durumu geciktirilmeksizin işverene bildirmekle yükümlüdür. Bildirimin şekline ilişkin Sınai Mülkiyet Kanunu'nda yazılılık koşulu öngörülmüştür. Kanunda öngörülen yazılılık koşulu geçerlilik değil, ispat koşulu olarak kabul edilmelidir⁹⁵. Buluşun daha iyi anlaşılabilmesi için bildirim yazılı yapılmasında yarar vardır. Bununla birlikte buluş sesli ve/veya videolu bir anlatımla da bildirilebilir.

⁹⁵ Türk Borçlar Kanunu'nun 12. maddesinde öngörülen sözleşmelere ilişkin şeklin burada kıyasen uygulanması gerektiğine ilişkin görüş için bkz. CANBOLAT, s.199.

Yazılı bildirim, yazılı bir metin, e-posta veya faks yoluyla yapılabilir. Yapılan bildirimde buluşa ilişkin teknik bilgilerin, grafiklerin yer alması buluşun anlaşılması bakımından önemlidir.

3. Bildirim İçeriği

Buluş yapan işçi, geciktirilmeksizin işverene yazılı bildirim yapmakla yükümlüdür. Bildirimde bulunan işçi, buluşun hangi alanda nasıl kullanılabileceğine ilişkin işverene bilgi vermekle yükümlüdür. Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 14. maddesine göre, çalışan hizmet buluşunu nasıl yaptığını, teknik sorunu, çözümünü bildirimde açıklamakla yükümlüdür. Buluşun daha iyi açıklanabilmesi için varsa resmini de işverene verir (f.2). İşçi bildirimde buluşun meydana gelmesinde kendi payını, varsa diğer işçilerin katkısını, işverenden almış olduğu talimatları, yararlanan işyeri deneyimi ve çalışmalarını bildirilir (f.3). Bildirim içeriğine ilişkin eksiklik olması halinde işveren eksik bildirimden yapıldığından itibaren iki ay içinde düzeltme veya ek bilgi talep edebilir. İşverenin talepte bulunmaması halinde ilk bildirim geçerli kabul edilir.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 14. maddesinin son fıkrasında çalışanın kanuna uygun şekilde bildirimde bulunması için işverenin gerekli yardımı göstermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.

4. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılık

Buluş yapan işçi Sınai Mülkiyet Kanunu kapsamında geciktirilmeksizin bu durumu işverene yazılı olarak bildirir. Bildirimden hiç yapılmaması, eksik yapılması veya kanundan öngörülen şekle aykırı yapılması bildirim yükümlülüğüne aykırılık oluşturur. Buluşun kanuna uygun şekilde bildirilmesinin önemli hukuki sonuçları bulunmaktadır; işveren bu bildirimden itibaren hak talebinde bulunabilir, buluş üzerinde mülkiyet hakkı veya sınırlı ayni hak elde edebilir. Bildirim yükümlülüğüne aykırılık aynı zamanda sadakat yükümlülüğüne

aykırılık oluşturacağından iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenle feshi de gündeme gelebilecektir. Feshin haklı veya geçerli neden oluşturup oluşturmadığı belirlenirken, usulüne uygun bildirilmeyen buluşun özellikleri, ekonomik boyutu ve diğer şartlar birlikte değerlendirilmelidir⁹⁶.

Bildirim hiç yapılmamış olması ile eksik yapılması arasında farklar bulunmaktadır. İşçi buluş yapmasına rağmen bunu bildirmezse bu durum, bildirimle bağlanan hukuki sonuçların doğmamasına, işçi bakımından sadakat borcuna aykırılık oluşturur. Bildirim eksik yapılması halinde ise, işveren iki ay içinde işçiden eksikliğin giderilmesini talep edebilir. İşveren iki ay içinde eksikliğin giderilmesini talep etmezse yapılan ilk bildirim tam ve geçerli kabul edilecektir. Bununla birlikte bildirim bilerek ve istenerek eksik bildirilmesi de işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturacaktır.

İşçinin sadakat borcu Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre, işçi iş görme edimini özenle yapmak, işverenin haklı menfaatlerini korumakla yükümlüdür. İşçi ile işveren arasında iş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte karşılıklı sadakatin varlığını gerekli kılan kişisel bir ilişki kurulmuş olur. İşveren sadakat borcu kapsamında işçiyi gözetme borcu⁹⁷ altına girerken işçi ise işverenin ve işyerinin haklı çıkarlarını koruma, işverene ticari, ekonomik, mesleki bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma borcu altına girer⁹⁸.

Sadakat borcuna aykırı davranan işçi bakımından TBK m. 112 bağlamında işverenin zararlarını tazmin etme; İK m. 25/II,e iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi gündeme gelecektir. İş Kanunu m.25/II,e'ye göre, işverenin güvenini kötüye kullanan, hırsızlık yapan,

⁹⁶ BAŞ, s.108.

⁹⁷ İşverenin işçiyi gözetme borcu için bkz. ULUSAN, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s.10 vd.

⁹⁸ SÜZEK, s. 360.

işverenin meslek sırlarını açıklayan vb doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar sergileyen işçinin iş sözleşmesi tazminatsız, ihbar süresi verilmeksizin derhal feshedilebilir.

Sadakat borcuna aykırılık halinde, işveren haklı fesih yetkisini İş Kanunu'nda öngörülen hak düşürücü süreye uyarak kullanabilir (m.26/1). İşveren fesih gerekçesi olan davranışı öğrendikten sonra altı iş günü içinde fesih hakkını kullanmalıdır. Herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra işverence fesih yetkisi kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Örneğin, yapmış olduğu hizmet buluşunu işverene bildirmeden başkanının kullanımı sunan veya ona devreden işçi bakımından olayda maddi çıkar sağlaması nedeniyle bir yıllık hak düşürücü süre uygulanmayacaktır.

Bildirim Kanun'da öngörülen "yazılı" olma koşulunu sağlamaması, kanaatimizce bildirim geçersiz kılmaz. Yazılı şekil koşulu, ispat koşulu olarak değerlendirilebilir. İşçi bakımından bildirim sırf yazılı yapılmamış olması nedeniyle bir yaptırım uygulanması mümkün değildir. Ancak, buluşu daha iyi anlamak için işverenin yazılı bilgi talebinde bulunmasına rağmen, işçinin bundan kaçınması sadakat borcuna aykırılık oluşturur.

Sadakat yükümlülüğüne aykırılık ağırlığında olmamakla birlikte Sınai Mülkiyet Kanunu'ndan doğan bildirimde bulunma, bilgi verme, gizlilik vb yükümlülüklerine kısmen aykırı hareket edip işyerinde çalışma düzenini olumsuz etkileyen işçinin iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilir. Geçerli neden, haklı fesih neden ağırlığında olmamakla birlikte işyeri çalışma düzeni bozan eylemlerdir. İş Kanunu'nda geçerli fesih nedeni tanımlanmamıştır; ancak hangi hallerde geçerli fesih yapılacağı belirtilmiştir. İş Kanunu'nun 18. maddesinde işçinin davranışları, işçinin yeterliliği ve işletmesel neden

olmak üzere üç başlık altında geçerli fesih nedenleri sayılmıştır⁹⁹. Anılan maddenin gerekçesinde; işçinin emsal işçiye oranla verimli çalışmaması, işe yoğunlaşmasının düşük olması, işe yatkın olmama, kendini geliştirememesi, sık sık hastalanma, yaşlanma vs işçinin yetersizliğine örnek olarak sayılmıştır; çalışma arkadaşlarını rahatsız etmek, onlardan borç para istemek, onları işverene karşı kışkırtmak, işini eksik, kötü yapmak, işin akışını ve düzenini bozacak şekilde mesai saatleri içinde telefon görüşmeleri yapmak, işe sık sık geç gelmek, işi aksatacak şekilde işyerinde dolaşmak vs işçinin davranışlarından kaynaklı fesih nedenleri olarak sayılmıştır; yeni çalışma modelleri, talep ve sipariş azalması, ekonomik kriz, pazar kaybı gibi haller ise işletmesel nedene bağlı geçerli fesih nedenleri olarak sayılmıştır.

Sadakat yükümlüğüne aykırılık nedeniyle iş sözleşmesi haklı nedenle (İK m.25/II) feshedilen işçi kıdem tazminatına, ihbar tazminatına hak kazanamayacağı gibi, işsizlik sigortasından da yararlanamaz. Buna karşılık iş sözleşmesi geçerli nedenle (İK m.18) feshedilen işçi diğer koşulları varsa kıdem tazminatına, ihbar tazminatına ve işsizlik ödeneğine hak kazanabilir.

V. İŞVERENİN HAK TALEBİ

Buluş ve buluş üzerindeki haklar kural olarak ona yapan aittir. İş ilişkisinde, işçinin işin ifasıyla ortaya çıkardığı sonuçlar işverene aittir. Avrupa Patent Sözleşmesine (EPC) göre buluş üzerindeki haklar onu yapana veya onun halefine aittir. Buna karşılık buluşu yapan işçi ise, işçinin istihdam edildiği ülke hukuku esas alınarak buluş üzerindeki hak sahipliği tespit edilecektir (m.60) İşçinin istihdam edildiği ülke hukuku tespit edilemezse, uygulanacak hukuk işyerinin bulunduğu yer hukuku olarak öngörülmüştür. Uygulanacak hukukun tespitinde özellikle yurt

⁹⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. KAR, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2017, s.151 vd.

dışına giden, gönderilen işçilerin durumu önem arz etmekte. 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk Ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 27. maddesine göre iş sözleşmesinde uygulanacak hukuku, mutad işyeri hukukun emredici hükümleri saklı kalmak üzere, taraflarca belirlenebilir (f.1). Tarafların hukuk seçimi yapmaması halinde ise mutad işyeri hukuku uygulanacaktır (f.2). Yurt dışında çalışan işçilerin buluşlarında Fikri ve Sinai Mülkiyet Hukuku, İş Hukuku ve Milletlerarası Özel Hukuk birlikte değerlendirilecektir.

Hizmet buluşu, buluşu yapan işçiye ait olmakla birlikte, işverenin hak talebinde bulunmasıyla birlikte buluş üzerindeki haklar işverene geçecektir. Sinai Mülkiyet Kanunu'nun 115. maddesinin 2. fıkrasına göre, işçi buluşuna ilişkin işverenin tam hak talebinde bulunması ile buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçecektir. İşverenin hak talebinde bulunması kurucu yenilik doğuran bir irade açıklamasıyla mümkündür¹⁰⁰. Bu irade açıklaması şartı bağlı olarak yapılamaz.

Alt işverenlik ilişkisinde iki ayrı işveren ve bunlara ait iki farklı işyeri bulunmaktadır. Her işveren kendi işçinin buluşu bakımından hak talebinde bulunabilir. Asıl işveren, alt işverenin işçinin yapmış olduğu buluş üzerinde hak talep edemez. Buna karşılık, alt işverenlik sözleşmesinde alt işverenin işçilerin yapmış olduğu buluşlar için özel düzenlemeler öngörülebilir. Bu düzenlemeler kapsamında asıl işveren doğrudan olmamakla birlikte alt işveren üzerinden buluşun kullanımını veya mülkiyetini edinebilir.

1. Talep Süresi

Hizmet buluşu yapan işçi, durumu gecikmeksizin işverene bildirmekle yükümlüdür. Buna karşılık buluş üzerinde hak sahibi olmak isteyen işveren de işçiye bildirimde bulunmalıdır. İşverenin hak talebinde bulunması için Sinai Mülkiyet Kanunu'nda dört aylık bir süre öngörülmüştür (m.115/1). Kanunda öngörülen dört aylık süre hak

¹⁰⁰ CANBOLAT, s.212.

düşürücü süre niteliğindedir¹⁰¹. Dört aylık hak düşürücü sürenin başlangıcı işçinin buluşa ilişkin bildirimde bulunmasıyla başlayacaktır. İşçi tarafından yapılan bildirimde kanunda öngörülen usule uygun şekilde yapılmaması halinde, süre işlemeyecektir. Bildirim yükümlülüğüne aykırı davranan işçi dört aylık sürenin geçtiğini ileri sürüp, buluşun serbest buluş niteliği kazandığını ileri süremez.

SMK m.114/4'de özel bir düzenleme yer almaktadır. Anılan düzenlemeye göre, İşçi tarafından yapılan bildirimde eksik olan hususlar varsa, işveren iki ay içinde işçiden düzeltme talep edebilir. İşverenin eksik hususlar nedeniyle düzeltme talep etmemesi durumunda işçi tarafından yapılan bildirim geçerli sayılır ve işveren bakımından dört aylık hak talebinde bulunma süresi eksik bildirim yapıldığı ilk tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. Buna karşılık ilk bildirimden sonra iki aylık süre içinde eksik hususlar nedeniyle bildirimde bulunan işveren bakımından, işçinin yapacağı ikinci bildirimden itibaren dört aylık süre işlemeye başlayacaktır.

Buluşun birden fazla işçi tarafından yapılması durumunda, işveren hak talebini her işçiye ayrı ayrı bildirmelidir. İşçilerin buluşu birlikte bildirmeleri bu durumu değiştirmeyecektir. İşçilerin farklı zamanlarda bildirimde bulunmaları halinde, buluşun bir bütün olarak değerlendirilebilmesi bakımından son işçinin yapmış olduğu bildirim tarihi dikkate alınarak, tüm işçiler bakımından dört aylık hak düşürücü süre işlemeye başlamalıdır¹⁰². Ortak buluşun tüm işçiler adına bir temsilci eliyle yapılması durumunda işveren hak talebini yalnızca temsilciye bildirebilir¹⁰³.

İşveren buluş üzerinde hak talebini en erken buluş tamamlandıktan sonra ileri sürebilir. Buluş henüz tamamlanmadan işveren tarafından yöneltilen hak talepleri geçerli değildir. Aynı şekilde

¹⁰¹ TEKİNALP, s.512; CANBOLAT, s.212; ÇOLAK, s.568.

¹⁰² Aksi yönde görüş için bkz. CANBOLAT, s.214.

¹⁰³ CANBOLAT, s.214.

iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde yer alan, işyerinde yapılan tüm buluşlar herhangi bir bildirim yapılmaksızın işverene aittir, şeklinde hükümler geçersizdir. Sınai Mülkiyet Kanunu'nun hizmet buluşlarına ilişkin hükümleri nispi emredici niteliktedir. Bu hükümler işçi lehine olacak şekilde değiştirilebilir; ancak işçi aleyhine olacak şekilde değiştirilemez. İşveren hak talebinde bulunma süresi olan dört aylık süre sözleşmeyle kısaltılabilir; ancak uzatılamaz veyahut buluş yapılmadan peşinen işverene hak tanıyan sözleşme hükümleri geçerli değildir.

İşçi tarafından buluş tamamlanmasına rağmen işverene bildirilmezse, ancak işveren tarafından buluşun tamamlandığı öğrenilirse, işveren bildirim beklemeksizin hak talebinde bulunabilir. Bu durumda işveren bildirim yapmayan işçiye karşı zararlarını talep edebilir.

İşverenin dört aylık süre içinde sessiz kalması veya açıkça hak talebinde bulunmayacağını bildirmesi halinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanacaktır

2. Talep Şekli

Hizmet buluşu üzerinde tam veya kısmi hak talebinde bulunmak isteyen işveren dört aylık hak düşürücü süre içinde yazılı olarak işçiye bildirimde bulunmalıdır. Talebin yazılı şekilde yapılması Türk Borçlar Kanunu'nun 11. Maddesi gereği, geçerlilik koşuludur. Yazılı şekilde yapılmayan bildirim geçerli kabul edilmeyecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesine göre, 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, İş Kanunu gereği işçiye yapılan bildirimlerin yazılı olması, imza karşılığında yapılması gerekir. İşçinin imzadan imtina etmesi durumunda, tanıklar huzurunda bu duruma ilişkin tutanak tutulur.

İş Kanunu'nun 109. Maddesinde öngörülen bildirimle ilişkin usul, madde metninde de *"Bu Kanunda öngörülen bildirimler.."* denilmek suretiyle yalnızca İş Kanunu'na ilişkin bildirimler bakımından öngörülmüştür. Sınai Mülkiyet Kanunu m.115'te öngörülen bildirim bakımından bu usulün aranması gerekli değildir. Bu bakımdan işveren yazılı bildirim yükümlülüğünü elden yazılı, noter üzerinden, e-posta veya faks şeklinde yapabilir¹⁰⁴.

Yazılı bildirim yapılması işçinin haklarını korumak bakımından önem arz etmektedir. Taraflar sözleşme ile yazılı bildirim şartını ortadan kaldıramaz. Bildirimin yapıldığını ispat yükü işverendedir. Bu nedenle bildirim yapıldığına dair delil olan ıslak imzalı alındı, noter kanalıyla bildirim önem arz etmektedir.

Yazılı olarak bildirim yapılmamasına rağmen, işverenin buluşu sahiplenmesi, kullanmaya başlaması, buluşu korumak için başvurularda bulunması, bu süreçlerden işçiden haberdar olup, işverene gerekli işlemlerin yapılması yardımcı olması halinde, işçi tarafından yazılı bildirimde bulunulmadığını ileri sürmek hakkın kötüye kullanımı olarak kabul edilebilir¹⁰⁵.

3. Talep İçeriği

İşveren hizmet buluşuna ilişkin kendisine yapılan bildirimden sonra dört aylık hak düşürücü süre içinde tam veya kısmi hak talebinde bulunabilir. İşveren tarafından yapılan bildirim içeriğine ilişkin Kanunda özel bir düzenleme bulunmamaktadır; ancak işveren hak talebinde bulunduğu açık ve kesin şekilde bildirimde yer almalıdır. İşçiyi yapmış olduğu buluş için tebrik eden veya buluşa ilişkin bir değerlendirme yapılacağına ilişkin bildirimler, hak talebi olarak kabul edilemez.

¹⁰⁴ Aksi yönde görüş için bkz. CANBOLAT 216-217.

¹⁰⁵ CANBOLAT, s. 218.

İşverenin bildiriminden, hak talebinin tam mı kısmi hak talebi mi olduğu somut olayın özelliklerine anlaşılamıyorsa, tam hak talebinde bulunduğu kural olarak kabul edilir¹⁰⁶.

4. Talebin Hüküm ve Sonuçları

İş ilişkisinde işçi yapmış olduğu işin karşılığında ücrete hak kazanır. İşin ifasıyla ortaya çıkan mal ve hizmet işverene aittir; prime dayalı çalışma, parça başı ücret gibi özel durumlar saklı kalmak kaydıyla ortaya çıkan mal veya hizmet için işçi ek bir ücret talebinde bulunamaz.

Sınai Mülkiyet Hukukunda buluş üzerindeki haklar kural olarak buluşu yapana aittir. İş ilişkisi kapsamında ortaya çıkan buluşlar bu kuralın istisna olarak kabul edilebilir. Hizmet buluşlarında işverenin hak talebinde bulunması halinde, Kanun hükmü gereği buluşun mülkiyet hakkı işverene geçmektedir¹⁰⁷. Buna karşılık hak düşürücü süre içinde işverenin hak talebinde bulunmaması halinde buluş üzerindeki hak kesintisiz olarak işçide kalacaktır. İşverenin hak talebi tam veya kısmi şekilde olabilir.

a) Tam Hak Talebi

Sınai Mülkiyet Hukukunda buluşa ilişkin tüm haklar buluşu yapana aittir. Hizmet buluşlarında işveren tam hak talebinde bulunması bu durumun istisnasını oluşturur. Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 115. maddesinin 2. fıkrasına göre, hizmet buluşlarında işverenin tam hak talebinde bulunması durumunda, bildirimının işçiye ulaşmasıyla birlikte buluşa ilişkin tüm haklar işverene geçecektir.

Hizmet buluşu üzerindeki işçinin mülkiyet hakkı asli kazanıma dayalıdır, işverenin tam hak talebiyle birlikte, kanun hükmü gereği bu hak işverene geçmiş olacaktır. Anılan devrin gerçekleşmesinde işçinin

¹⁰⁶ CANBOLAT, s.218.

¹⁰⁷ CANBOLAT, s.219; ÇOLAK, s.568.

iradesi önem arz etmemektedir. Kanun hükmü gereği işverenin talebi devir için yeterlidir. İşverenin talebi kurucu yenilik doğuran bir hak olup, işçiye ulaşması yeterlidir¹⁰⁸.

Kanun kaynaklanan devirle birlikte, buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçmiş olacaktır. İşveren buluşu kendisi kullanabilir, başlarına kullandırabilir veya devredebilir.

Tam hak talebinde bulunan işveren, buluş üzerinde mülkiyet hakkına sahip olmakla birlikte, buluşçuya ait olan kişilik hakları, işçi üzerinde kalmaya devam edecektir. İşçi işveren ve üçüncü kişilere karşı buluşu yapan kişi olarak kalmaya devam edecektir. Buna ilişkin hak devredilmez, vazgeçilmez bir haktır¹⁰⁹.

Tam hak talebinde bulunduğu hizmet buluşu için işveren patent başvuru yapmakla yükümlüdür. Ancak işçinin rızası varsa veya patent başvurusunda bulunmak işletme sırlarının korunması bakımından işverenden beklenemeyecekse, bu başvuru yapılmayabilir¹¹⁰.

b) Kısmi (Sınırlı) Hak Talebi

İşveren kendisine bildirilen hizmet buluşu üzerinde tam hak talebinde bulunabileceği gibi kısmi hak talebinde de bulunabilir. İşveren bu konuda seçimlik yetkiye sahiptir. İşverenin hak talebinde bulunurken, tam veya kısmi hak talebinde bulunduğunu belirtmelidir. Talebin içeriğinden bu durumun anlaşılabilmesi halinde, işverenin tam hak talebinde bulunduğu kabul edilir¹¹¹. Buluş üzerinde hak talebinde bulunan işverenin tam hak talebinde bulunması kural, kısmi hak talebinde bulunması istisna olduğundan, kısmi hak talebinde bulunan işverenin, bu duruma açık şekilde işçiye bildirmesi gerekir.

¹⁰⁸ TEKİNALP, s.561; ÇOLAK, s.568.

¹⁰⁹ ORTAN, s.124; KESKİNCİ, Derya, “Hizmet Buluşları”, Prof. Dr. Ergun Önen’e Armağan, İstanbul 2003, s.205-216, s.209; CANBOLAT, s.220.

¹¹⁰ GÜNEŞ, s. 16.

¹¹¹ CANBOLAT, s.229.

Hizmet buluşu için tam hak talebinde bulunan işveren buluş üzerinde mülkiyet hakkına sahip olacaktır. Buna karşılık sınırlı hak talebinde bulunması halinde buluş üzerinde mülkiyet hakkı sahibi olmayacak, yalnızca buluşu kullanma hakkına sahip olacaktır.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 115. maddesinin 3. fıkrasına göre, hizmet buluşuna ilişkin işverenin kısmi hak talep etmesi durumunda, bu hakka dayanarak buluşu kullanabilir; ancak buluş serbest buluş olarak kabul edilecektir. İşverenin buluşu kullanması, işçinin buluşunu değerlendirmesini önemli ölçüde zorlaştırıyorsa, işçi işverenden buluş üzerinde tam hak talep etmesini veya kısmi hak talebinden vazgeçmesini talep edebilir. İşveren bu talebe iki ay içinde cevap vermezse işverenin buluş üzerinde kısmi hak talebine dayanan kullanma hakkı sona erer. Örneğin işverenin buluş üzerindeki kullanım hakkı nedeniyle, işçinin üçüncü kişilere lisans vermesi önemli ölçüde zorlaşıyor veya lisans alıcılarının ödeyecekleri lisans bedelleri bu nedenle azalıyor; işçi işverenden buluşun tamamen alınmasını veya kısmi hakka dayanan hakkından vazgeçmesini talep edebilir¹¹².

Buluş üzerinde kısmi hak talep eden işveren, buluşu kendi işyeri/işyerlerinde kullanabilir; buluşu üçüncü kişilere devredemez veya kullandıramaz. Buluşu üçüncü kişilere devretme veya kullandırma yetkisi buluşu yapan işçiye aittir.

İşverenin buluşa ilişkin kullanım hakkı, işçinin buluşa ilişkin tasarruflarını engellemez. İşçiden buluşa devralan veya buluşu kullanma hakkı elde eden üçüncü kişiler işverenin kullanım hakkına müdahale edemez. Üçüncü kişilerin durumu bilmiyor olmaları, işverenin hakkını kullanmasına engel oluşturmaz. Dürüstlük ilkesi gereği buluş üzerinde tasarrufta bulunan işçi, bunu diğer kişilere bildirmelidir¹¹³.

¹¹² ÇOLAK, s.577.

¹¹³ CANBOLAT, s.230.

5. İşçinin Bedel İsteme Hakkı

İşverenin buluş üzerinde hak talep etmesi halinde, işçinin makul bir bedel isteme hakkı doğar. İşverenin hak talebinde bulunabilmesi için makul bedeli peşinen ödemesi aranmamaktadır.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 115. maddesinde hak talebinde bedel hükmü düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre, işveren hizmet buluşu üzerinde hak talebinde bulunursa, işçi makul bir bedelin kendisine ödenmesini isteyebilir (f.6). Makul bedelin miktarı kanunda açıkça yazılmamakla birlikte makul bedelin tespitinde buluşun ekonomik değeri, işçinin işyerinde görevi ve işyerinin buluşun gerçekleşmesindeki payı dikkate alınır (f.7).

Buluşun bedelini ve bedelin ödenme şeklini taraflar sözleşmeyle belirleyebilir. Ancak bedele ilişkin sözleşme hükümlerinin geçerli olabilmesi için SMK m.117 hükmü gereği bedelin hakkaniyetli olarak tespit edilmiş olması aranmaktadır (f.2). Kanunda bedel tarifesi ve uyuşmazlık hâlinde izlenecek tahkim usulü için Yönetmeliğe atıf yapılmıştır (SMK m.115/11).

Yönetmeliğin 21. maddesinde bedelin hesaplanmasına ilişkin bir formüle yer verilmiştir. Anılan formüle göre,

Buluş Bedeli = buluştan elde edilen kazanç x Yönetmeliğin 21. maddesinde bulunan kat sayısı (Yönetmeliğin 20. maddesinde düzenlenen buluşun bulunduğu grup esas alınarak¹¹⁴)

¹¹⁴ Yönetmeliğin 20. maddesinde hizmet buluşu, buluşu yapan işyerinde görevi, buluşun gerçekleşmesinde işyerinin katkısı, işçinin buluşu gerçekleştirdiği durum dikkate alınarak üç gruba ayrılmıştır.

1. Grup: İşletmedeki görev alanına doğrudan girmeyen konularda çalışanın kendi kendine üstlendiği bir görev vesilesiyle ve buluşun gerçekleştirilmesine işletmenin katkısının olmadığı durumda gerçekleştirilen buluşlar.

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.

Tarafların aksine anlaşma yapmadığı takdirde bedel yıllık periyotlarda ödenir. Buluştan elden edilen kazancın muhasebeleştirildiği dönemdeki net asgari ücret esas alınarak Yönetmeliğin 20 ve 21. maddelerindeki grup ve kat sayılar esas alınarak işçiye bedel ödenir (Yön. m.22).

Hak talebinde bulunan işveren daha sonra buluşun korunmaya değer olmadığını ileri sürerek bedel vermektan kaçınamaz; ancak bir mahkeme kararıyla buluşun korunmaya değer olmadığı tespit edilirse işveren bedel ödemektan kaçınabilir (SMK m.115/8). İşçinin bedele hak kazanması bakımından aranan unsur işverenin hak talebinde bulunmasıdır; bu taleple birlikte işçi bakımından bedel isteme hakkı doğar. İşverenin hak talebinde bulunmasıyla birlikte taraflar arasında buluşa ilişkin (devir veya kullanma) sözleşmesi kurulmuş olur; işveren hak talebinden vazgeçmesi ancak işçinin rızası varsa mümkündür. İşçinin rızasıyla hak talebinden dönen işverenin bedele ödeme yükümlülüğü ortadan kalkabilir.

İşverenin kamu kurumu veya kuruluşu olması halinde bedel ödeme yükümlülüğü Kanun'da ayrı bir maddede özel olarak düzenlenmiştir. Kamuda çalışanın işçi veya memur olması önem arz etmeksizin, işverenin kamu kurumu olması halinde, çalışana buluş için verilecek bedel, buluştan elde edilen gelirin üçte birinden az olamaz. Buluşun ilgili kamu kurumu tarafından kullanılması halinde ödenecek bedel, bir defaya mahsus olmak üzere, bedelin ödendiği ay için çalışana ödenen ücretin on katından fazla olamaz (SMK. M. 113/5)

Kamu kurum ve kuruluşların işveren olduğu durumlarda işverenin bedel ödeme yükümlülüğü Kanun'da ayrı ve farklı bir şekilde düzenlenmiştir. Özel hukuka tabi işverenin buluşa ilişkin bedel verme yükümlülüğü SMK m. 115'te düzenlenmesine rağmen, kamu kurum ve

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

kuruluşlarının işveren olduğu durumlarda bedel verme yükümlülüğü hizmet ve serbest buluş ayırımının yapıldığı SMK m.113'te düzenlenmiştir. Her şeyden önce SMK m.113'te başlığı "*Hizmet buluşu ve serbest buluş*" şeklinde olup, bedele ilişkin bir fıkranın bu düzenleme içinde yer alması sistematik açıdan isabetli değildir. Bununla birlikte bedel verme yükümlülüğü bakımında özel-kamu işvereni yapılması Anayasa m. 10 bağlamından eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.

İşveren buluş yapan işçileri motive etmek için makul bedelden ayrı olarak teşvik primi ödeyebilir. Bu halde taraflar arasındaki sözleşme hükümleri esas alınarak teşvik primi hesaplanır. Sınai Mülkiyet Kanunu'nda teşvik primine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık Yönetmelikte teşvik ödülü adıyla makul bedelden ayrı bir ödeme yükümlülüğü işveren bakımından öngörülmüştür. Kanunların uygulanması ve emrettiği işleri göstermek için çıkarılan yönetmeliklerin kanunda yer almayan hükümlere yer vermesi, yetki aşımı niteliğinde olduğundan yok hükmünde kabul edilir. Bu yönüyle Kanun'da öngörülmemesine rağmen Yönetmelikte öngörülen teşvik ödülünün yok hükmünde olduğu kabul edilmelidir.

Yönetmeliğin 7. maddesinin 2. fıkrasına göre, hizmet buluşu üzerinde tam hak talebinde bulunan işveren, makul bedel ödeme yükümlülüğünden ayrı olarak, en az asgari ücret tutarında olmak üzere işçiye teşvik ödülü verir. Teşvik ödülü kuruma yapılan patent başvurusunun şekli olarak uygun olduğunun işverene bildirilmesinden itibaren iki ay içinde ödenmelidir. Birden fazla işçinin emeğiyle ortaya çıkan buluşlarda teşvik ödülü, katkı payları esas alınarak orantılı bir şekilde işçilere ödenir.

VI. BULUŞUN GIZLİLİĞİ

1. Gizlilik Kavramı

Türk Dil Kurumu sözlüğünde gizli kavramı başkalarından saklanan, duyurulmayan, saklı kalan; sır kavramı ise varlığı veya bazı yönleri açığa vurulmak istenmeyen, gizli kalan, gizli tutulan şey şeklinde tanımlanmıştır. İş hukukunda işçinin sır ve gizlilik kavramları eş anlamlı olacak şekilde kullanılmadığıdır.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 114. maddesinin son fıkrasına göre, çalışan serbest buluş niteliği kazanmadığı sürece hizmet buluşunu gizli tutmakla yükümlüdür. Gizlilik (sır saklama) yükümlülüğü mevzuatımızda bir çok düzenlemede karşımıza çıkmaktadır. 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nda m.73 sırların saklanması; 1136 sayılı Avukatlık Kanunu m.36 avukatların sır saklama yükümlülüğü; 1512 sayılı Noterlik Kanunu m.55 evrak ve defterlerin gizliliği; 6698 Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 1 özel hayatın gizliliği gibi özel düzenlemeler bulunmaktadır.

2. İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü

İş hukukunda işçinin temel borcu iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcudur. Bu temel iki borcun yanı sıra tarafların yan borçları da bulunmaktadır. İşçinin sır tutma yükümlülüğü sadakat borcu kapsamında bu yan borçlardan biridir. İşverenin haklı menfaatlerinin korunması işçinin sır saklama yükümlülüğüne uygun davranması önem arz etmektedir.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 114. maddesinin son fıkrasına göre, çalışan serbest buluş niteliği kazanmadığı sürece hizmet buluşunu gizli tutmakla yükümlüdür. Kanun hükmünde işçinin sır tutma yükümlülüğü yalnızca hizmet buluşları bakımından öngörülmüştür; serbest buluşlar bakımından sır tutma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Serbest

buluşların açıklanmasında işverenin menfaatini etkilenmemektedir; bu nedenle Kanun'da bu hususta bir sınırlama öngörülmemiştir.

Buluşun yeni olması patent alınması bakımından önemlidir. Sınai Mülkiyet Kanunu'na göre, tekniğin bilinen durumuna dâhil olmayan buluşun yeni olduğu kabul edilir. Dünyanın herhangi bir noktasında başvuru tarihinden önce, sözlü veya yazılı tanıtım yoluyla ortaya konulmuş veya kullanım ya da başka herhangi bir biçimde açıklanmış olan toplumca erişilebilir her şeyi yeni kabul edilmez (SMK m.83). İşçinin buluşu üçüncü kişilere açıklaması, onların kullanmasa dahi bunu bir şekilde yayması, erişilebilir kılması yenilik unsurunu ortadan kaldıracığından, işverenin menfaatini zedeleyecektir.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nda buluş bakımından gizlilik yükümlüğü öngörülmeyle birlikte, düzenlemenin amacı ve işçinin sadakat yükümlülüğü gereği, buluşun hazırlık aşamasına ilişkin her türlü bilgi bu gizliliğin içinde yer alır. Bu itibarla buluşa ilişkin yapılan deneyler, hazırlıklar veya her türlü çalışma gizli tutulmalıdır.

Serbest buluş yapan işçi, bunu üçüncü kişilere hemen açıklayamaz, işverenin buna itirazı sonucu değiştirebileceğinden, serbest buluş olduğu kesinleşmeden buluşa ilişkin üçüncü kişilere bilgi verilmesi işçi bakımından risk oluşturacaktır.

Buluş yapan işçinin gizlilik yükümlülüğü, işverenin rızası dışında üçüncü kişilere açıklama yapmamasına ilişkindir. Buna karşılık işverenin rızası varsa üçüncü kişilere açıklama yapabilir, bu durum sır saklama yükümlülüğüne aykırılık oluşturmaz. Uygulama işverenlerin bilgisi dahilinde işçinin patent vekiline ve/veya işveren avukatına tescil işlemleri için bilgi ve belge verdiği görülmektedir. Bu durum işverenin bilgisi kapsamında olduğundan işçinin sorumluluğuna yol açmayacaktır.

İşçinin buluşa ilişkin sır saklama yükümlülüğü, tescil başvurusunun yayınlanması, buluşun serbest buluş niteliği kazanması, işverenin rızası gibi hallerde sona erecektir.

Buluşun birden fazla işçi tarafından yapılması halinde sır saklama yükümlülüğü her işçi bakımından ayrı ayrı ele alınacaktır.

3.Sır Saklama Yükümlülüğüne Aykırı Davranışın Sonuçları

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 114. maddesinin son fıkrasına göre, çalışan serbest buluş niteliği kazanmadığı sürece hizmet buluşunu, gizli tutmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün ihlal edilmesi halinde, işverenin zarara uğraması muhtemeldir.

a) Hukuki Sonuçları

Sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranılarak, buluşun üçüncü kişilere açıklanması halinde, işveren bakımından bir zarar ortaya çıkabilir. Bu durumda işveren işçiden zararın giderilmesini (maddi tazminat) talep edebilecektir. Bununla birlikte İş Kanunu m.25 kapsamında işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Anılan hükme göre doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunan, işverenin meslek sırlarını ortaya atan işçinin iş sözleşmesi bildirimsiz, derhal, haklı nedenle feshedilebilir. İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle sonlandırabilmesi için, sır saklama yükümlülüğüne aykırılık öğrenilmesinden itibaren altı işgünü içinde fesih yoluna başvurması gerekir. Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle yapılan fesih her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Bir yıllık sürenin özel istisnası işçinin olayda maddi çıkar sağlamasıdır (İK. m 26).

Sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranıp, buluşu üçüncü kişilere açıklayan bundan maddi menfaat elde eden işçi bakımından, durumun öğrenilmesinden itibaren altı iş günü içinde haklı fesih yoluna

başvurulabilir; anılan işçi bakımından olayın üzerinden bir yılın geçmiş olması önem arz etmeyecektir.

b) Cezai Sonuçları

Buluşa ilişkin bilgiler ticari sır niteliğindedir. Bu sırrın üçüncü kişilere açıklanması Türk Ceza Kanunu bağlamında suç oluşturabilir. Buluşun işverene usulüne uygun şekilde bildirilmemesi, işverenin buluş üzerinde hak talep edebileceği dört aylık hak düşürücü süre beklenmeksizin buluşun üçüncü kişilere açıklanması, buluş üzerinde tasarruf yapılması; buluş üzerinde işveren hak talebinde bulunduktan sonra işçinin gizlilik yükümlülüğüne aykırı davranması suçun oluşumu bakımından yeterli olabilecektir. TCK m.239'a göre, görevi veya sıfatı veyahut mesleği gereği bildiği ticari sırrı ifşa eden veya yetkisiz kişilere veren kişi, şikâyet üzerine bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır (f.1). Maddenin ikinci fıkrasında, birinci fıkra hükümlerinin, fenni keşif ve buluşları veya sınai uygulamaya ilişkin bilgiler hakkında da uygulanacağı açıkça belirtilmiştir. Ticari sırrın üçüncü kişilere ifşası şikâyete bağlı olarak düzenlenmiştir. Buna karşılık maddenin üçüncü fıkrasında bu sırrın Türkiye'de oturmayan bir yabancıya açıklanması halinde şikâyet koşulu aranmayacağı cezanın da üçte biri oranında artırılacağı hüküm altına alınmıştır.

VII. SERBEST BULUŞUN İŞVERENE BİLDİRİLMESİ VE İŞVERENİN ÖN ALIM HAKKI

1.Serbest Buluşun İşverene Bildirilmesi

İş ilişkisi devam ederken büyük ölçüde işyerindeki deneyim ve çalışmalara dayanılarak yapılan buluşlara hizmet buluşu denir. Hizmet

buluşu dışında kalan buluşlar ise serbest buluş niteliğindedir. Bir buluşun hizmet buluşu mu yoksa serbest buluş mu olduğu bazı zamanlarda açık olmayabilir. Buluşun meydana gelmesinde işyerindeki deneyim ve çalışmaların ne ölçüde etkili olduğu önem arz eder.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 119. maddesi gereği, işçi iş ilişkisi devam ederken serbest bir buluş yapması halinde, durumu derhal, geciktirmeksizin işverene bildirmekle yükümlüdür. Bildirimde buluşun serbest bir buluş olup olmadığının anlaşılabilmesi için buluşun gerçekleştirme şeklinde ilişkin bilgi verilmelidir (f.1).

Buna karşılık serbest buluşun işverenin faaliyet alanı içinde değerlendirilebilir olmadığı açıkça, çalışanın bildirim yükümlülüğü yoktur (SMK m. 119/3). Bunun dışında kalan tüm serbest buluşların işverene bildirilmesi işçi bakımından bir yükümlülüktür.

İşçi buluşun serbest buluş olduğunu düşüncesiyle bildirim yapmaktan kaçınmaz. Buluşu serbest buluş mu hizmet buluşu mu olduğu noktasında tarafların kesin karar verme yetkileri yoktur. Olası bir uyuşmazlıkta nihai kararı yargı organları verecektir.

Serbest buluş yapan işçi, hizmet buluşlarında olduğu gibi durumu geciktirmeden işverene bildirmekle yükümlüdür (SMK m. 119/1). İşçi buluşun tamamlandığına emin olduktan sonra bildirimde bulunacaktır. Hizmet buluşlarında olduğu gibi buluş tamamlanmadan önce yapılan bildirimlere, deney sonuçları veya bilgilendirmelere işçinin bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

Hizmet buluşlarında işçi bildirim yazılı olarak yapmakla yükümlüdür, buna karşılık serbest buluşlar bakımından yazılılık koşulu ileri sürülmemiştir. İşçi yazılı metin, sözlü, e-posta veya video görüntü ile bildirimde bulunabilir.

İşçi yapılan bildirimde buluşun gerçekleştirme şekline ilişkin işverene bilgi vermekle yükümlüdür; sadece buluş yaptığını bildirmesi yeterli olmayacaktır. Buluşun hizmet buluşu sayılıp sayılmayacağı

konusunda işverenin bir değerlendirme yapabilmesi için buluşa ilişkin bilgilerin eksiksiz bir şekilde işverene bildirilmesi gerekir.

İşveren hizmet buluşlarında bildirim eksik yapılması halinde, eksik olan hususların düzeltilmesini işçiden talep edebilir. Hizmet buluşlarında eksikliğin giderilmesi için işverenin bildirim kendisine ulaşmasından itibaren iki ay içinde talepte bulunması aranmaktadır (SMK m.114/4). Serbest buluşlar bakımından da işverenin düzeltme talep edebilir; eksik yapılan bildirimler, işçinin bildirim yükümlülüğüne aykırılık oluşturacağından işveren bunlar bakımından da eksikliğin giderilmesini talep edebilir; ancak işverenin hangi süre içinde bunu talep edebileceği Kanun'da düzenlenmemiştir. Dürüstlük ilkesi gereği işveren makul bir süre içinde, kıyasen hizmet buluşlarında olduğu gibi en geç iki aylık bir süre içinde düzeltme talep etmelidir. Aksi halde eksik yapılan bildirim geçerli bir bildirim olarak kabul edilmelidir.

2. İşverenin İtiraz Hakkı

İşçinin serbest buluş bildirimi üzerine işveren, bunun hizmet buluşu olduğu iddiasıyla itiraz edebilir. Buluşun serbest buluş olması halinde, buluş üzerinde işverenin herhangi bir hakkı olmayacaktır. İşçi yapmış olduğu buluşun serbest buluş olduğunu düşünebilir veya hizmet buluşu olmasına rağmen kasten bunu serbest buluş olarak bildirebilir. İşverenin menfaatinin korunması bakımından Kanun'da işverene itiraz hakkı öngörülmüştür.

İşveren bakımından itiraz bir hak olup, kullanıp kullanılmaması işverenin takdirindedir. İşveren itiraz hakkını kullanmadığı takdirde, bildirilen buluş serbest buluş olarak kabul edilecektir.

a) İtirazın Süresi

İşveren işçi tarafından yapılan serbest buluşa ilişkin bildirim kendisine ulaşmasından sonra, buluşun serbest buluş olmadığına dair

itirazını üç ay içinde yazılı olarak ileri sürebilir. (SMK m.119/2). İtiraz süresi olan üç aylık süre hak düşürücü niteliktedir¹¹⁵. Bu sürenin geçmesi halinde işverenin itiraz etme hakkı sona erecektir.

İşverenin serbest buluşa itiraz süresi olan üç aylık sürenin başlaması için işçi tarafından usulüne uygun bir bildirim yapılması gerekmektedir. İşçinin buluş hakkında bildirim yapmaması halinde işverenin itiraz süresi işlemeyecektir. İşveren kendisine serbest buluş bildiriminde eksiklik olması halinde, eksikliğin giderilmesini makul bir süre içinde işçiden talep edebilir. Makul sürenin belirlenmesinde hizmet buluşlarındaki eksikliklerin düzeltilmesi için öngörülen iki aylık süre esas alınabilir.

İtirazın süresi olan üç aylık süre içinde yapıldığını ispat etme yükü işverendedir. İşverenin süresi itiraz etmesiyle birlikte, bunun işçinin eline geç ulaşması durumunda itirazın süresi içinde yapıldığı kabul edilecektir.

b) İtirazın Şekli

İşçinin serbest buluş bildirimine işveren üç ay içinde yazılı olarak itiraz edebilir. Kanunda işçinin bildirimine ilişkin özel bir şekil şartı öngörülmemekle birlikte, işverenin itirazı için yazılı olma koşulu öngörülmüştür. İtirazın yazılı olma koşulu geçerlilik değil, ispat koşulu olarak kabul edilmelidir. İşverenin süresi içinde itiraz ettiğini ispatlamak adına itirazını yazılı itiraz etmesi yararına olacaktır.

c) İtirazın İçeriği

İşveren serbest buluşa yapmış olduğu itirazda, buluşun serbest bir buluş olmadığına ilişkin itirazını açık şekilde ileri sürmesi gerekir.

¹¹⁵ CANBOLAT, s.250; ÇOLAK, s.585.

Buluşun ekonomik değerine, tesciline, kullanılabilirliğine ilişkin işçiye sorulan sorular itiraz niteliğinde değildir.

İşveren buluşa itiraz ettiğini belirtmemekle birlikte, buluş üstünde tam veya kısmi hak talebi iddia ederse, niteliği itibariyle yapılan buluşun serbest buluş olmadığını, hizmet buluşu olduğunu gösterdiği için bu da itiraz olarak değerlendirilecektir.

d) İtirazın Hüküm ve Sonuçları

Tamamlanan buluş üstünde işçinin mülkiyet hakkı aslı kazanımla doğmuş olacaktır. Hizmet buluşlarında işveren Kanuna dayanan devralma yetkisiyle buluşun mülkiyet hakkına sahip olabileceği gibi yalnızca kullanma hakkına da sahip olabilir. Serbest buluşlarda mülkiyet hakkı yalnızca işçide olup, işçi buluş üzerinde tasarruf yetkisini kullanabilir.

İşverenin serbest buluşa itiraz etmesi, buluşun hizmet buluşu olarak kabul edilmesi sonucunu doğuracaktır. Aksi görüşte olan işçinin dava yoluna başvurarak buluşun serbest buluş olduğunu ispatlaması gerekmektedir. İşçinin dava açması için Kanun'da özel bir düzenleme bulunmamaktadır; bu itibarla dava açma süresi bakımından genel zamanaşımı süresi olan on yıl kabul edilebilir¹¹⁶.

Serbest buluşa itiraz eden işveren, aynı zamanda buluş üzerinde hak talep etmiş olacaktır. İşveren açıkça kısmi hak talep ettiğini belirtmemişse, kural olan tam hak talebi olduğu için talebin de tam hak talebi olduğu kabul edilecektir.

İşçi buluşun serbest buluş olduğu kanaatiyle itirazdan önce üçüncü kişilere lisans verme veya devretme gibi tasarruf işlemleri yapmış olabilir. İşverenin itirazı ile serbest buluş hizmet buluşu niteliği

¹¹⁶ Görevli ve yetkili mahkeme için ayrıntılı bilgi için bkz. KAR, s. 200; ÇOLAK, s.598 vd.

kazanacağından, bu tasarruflar işverene karşı geçersiz kabul edilecektir (SMK m.115/4). Üçüncü kişilerin iyi niyet olmaları bu durumu değiştirmeyecektir.

Serbest buluş bildirimine işveren üç aylık hak düşürücü süre içinde itiraz edebilir. İşverenin bu süre içinde sessiz kalması veya itiraz etmeyeceğini önceden bildirmesi halinde, yapılan buluşun niteliği serbest buluş kesinleşecektir. İşçinin bildirim esas olan buluşun gerçekte hizmet buluşu olması bu sonucu değiştirmeyecektir. Buna karşın işçinin buluşa ilişkin bazı bilgi ve belgeleri gizleyerek veya değiştirerek işverene sunması, işvereni yanıltması hukuken korunmayacaktır. Bu halde işçi tarafından Kanuna uygun bir bildirim yapılmadığından işverenin buluş üzerinde hak talep edebilir. İşverenin bu durumu öğrendikten sonra serbest buluşa itiraz süresi olan üç aylık sürede itirazda bulunması gerekecektir.

3. İşverenin Ön Alım Hakkı

İşçi iş görme borcunu yerine getirirken veya önemli ölçüde işyerindeki çalışma ve deneyime dayanılarak ortaya çıkan buluşlar hizmet buluşudur. Hizmet buluşu üzerinde işverenin hak talebi mümkündür. Buna karşılık işyerindeki çalışma ve deneyime dayanmayan buluşlar serbest buluştur.

Serbest buluşlar üzerinde tam hak sahibi işçidir. İşçi buluş üzerinde her türlü tasarrufta bulunabilir. Buna karşılık Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 119. maddesinin son fıkrasına göre, serbest buluş işyerinin faaliyet alanına giriyor veya yakın zamanda işletme buluşun dahil olduğu alanda faaliyette yürütecekse, buluş için işverene bir ön alım hakkı tanınmıştır.

a) İşçinin Buluşu Teklif Etme Yükümlülüğü

İş ilişkisi devam ederken işçinin işverene karşı sadakat yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçi işverenin haklı menfaatlerini korumakla yükümlüdür. İşçi tarafından bulunan serbest buluşun rakip bir firma tarafından kullanılması, işverenin menfaatlerini olumsuz etkileyebilir.

İşçi tarafından serbest buluşun işverene teklif edilmesi SMK m.119 gereği bir yükümlülüktür. Ancak her serbest buluşun işverene teklif edilmesi zorunlu değildir. Teklifin zorunlu olduğu haller Kanun'da sınırlı olarak belirtilmiştir. Buna göre, serbest buluş işyeri faaliyet alanına giriyorsa veya işyeri anılan buluşun ilgili olduğu alanda faaliyette bulunmak için ciddi hazırlıklar içindeyse; işçinin teklifte bulunması zorunludur.

İşçinin teklif etme yükümlülüğü iş ilişkisi devam ederken bulunan buluşlar içindir. İş ilişkisi sona erdikten sonra tamamlanan buluşlar bakımından işçinin teklif verme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Kanun'da iş ilişkisini sürdürmekte olduğu sırada denilmek suretiyle bu durum açıkça belirtilmiştir.

Teklifin verilme zamanı Kanun'da açık şekilde düzenlenmemiştir. SMK m.119/4'te işçinin buluşu *"başka bir şekilde değerlendirmeye başlamadan önce"* işverene teklif etmesi gerektiği belirtilmiştir. İşçinin buluşu ne zaman değerlendirmeye başlayacağı kendi takdirindedir; buluşu derhal değerlendirmeye başlayabilir veya bekleyebilir. Önemli olan nokta işçinin önceliği kendi işverenine vermesidir. Bununla birlikte anılan hükümden işçi buluşu herhangi bir şekilde değerlendirmeyi düşünmez veya iş ilişkisi sona erdikten sonra değerlendirmeyi düşünürse işverene teklif etme yükümlülüğünün olmadığı anlaşılmaktadır.

İşçinin teklif verme yükümlülüğü yalnızca kullanma hakkına ilişkindir. Mülkiyeti devretmeye ilişkin teklif verme yükümlülüğü

bulunmamaktadır. Kanun maddesinde işçinin “*tam hak tanımaksızın uygun şartlar altında buluşundan yararlanma imkânı vermek için işverene teklifte bulunmakla yükümlü*” olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte işçi işverene buluşun mülkiyetini devretmeyi teklif edebilir.

İşverene buluşun kullanma hakkını teklif eden işçi, buna ilişkin şartları da işverene sunacaktır. Tarafların bu şartlar üzerinde anlaşamaması halinde, tarafların talebiyle Mahkeme şartları takdir edecektir (SMK m.119/4 son cümle).

İşçi bakımından öngörülen serbest buluşu işverene teklif etme yükümlülüğü başlangıçtan itibaren serbest buluş olan buluşlar bakımından öngörülmüştür. Başlangıçta hizmet buluşu olan ancak işverenin hak talep etmemesi neticesinde serbest buluş niteliği kazanan buluşlar bakımından işçinin işverene teklif etme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

b) İşverenin Ön Alım Hakkını Kullanması

İşyerinin faaliyet alanına giren veya ilerde girmesi muhtemel olan serbest buluş kendisine teklif edilen işveren, anılan buluşu kullanmak isterse üç ay içinde işçiye bildirimde bulunmakla yükümlüdür. Üç aylık süre hak düşürücü süre niteliğindedir. Bu süre içinde sessiz kalan işveren daha sonra buluş üzerinde hak talep edemez.

Serbest buluş kendisine teklif edilen işveren, üç ay içinde bildirimde bulunarak buluşa ilişkin kullanma hakkını elde edebilir. Hizmet buluşundan farklı olarak işverenin serbest buluş üzerinde kanundan doğan mülkiyeti devralma yetkisi bulunmamaktadır. Buluşun mülkiyetini işveren ancak işçinin kabulüyle alabilir.

İşçinin kanun hükmü gereği işverende bildirimde bulunması, borçlar hukuku bağlamında süreli öneri niteliğindedir. İşverenin öneriyi kabul etmesi için üç ay vardır; bu üç aylık süre boyunca işçi önerisine

bağlıdır. İşverenin kabulü ile taraflar arasında sözleşme kurulmuş olur. Üç ay içinde öneriyi kabul etmeyen işveren öncelik hakkını kaybeder; ancak bu durum buluş üzerinde daha sonra hak sahibi olmasına engel değildir. Tarafların anlaşması ile işveren her zaman buluşu devralabilir veya kullanma hakkı edebilir.

VIII. ÜNİVERSİTE BULUŞLARI

Eğitim ve araştırma faaliyeti yürüten üniversitelerde bu faaliyetler neticesinde elde edilen sonuçların, buluşların ekonomiye, günlük yaşama kazandırılması önem arz etmektedir. Sınai Mülkiyet Kanunu'nda üniversite buluşları için özel, ayrı bir hükme yer verilmiştir.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 121. Maddesine göre, bilimsel araştırma veya çalışmalar neticesinde yapılan buluşlar için m.121 ve özel kanun hükümleri saklı kalmak üzere çalışan buluşlarına ilişkin hükümler uygulanır¹¹⁷.

Üniversite buluşlarında SMK'nın 115. (işverenin hak talebi ve bedel ödeme yükümlülüğü) 116. (buluş için patent) 118. (patent başvurusu için tarafların hakları) ve 119/4 (işverenin serbest buluşlarda ön alım hakkı) hükümleri uygulanmayacağı belirtilmiştir (m.121/5).

Üniversite buluşları bakımından işverenin hak talebinde bulunma hakkı bulunmaktadır. SMK 115'ten farklı olarak SMK 121'te üniversitenin hak talebine karşılık işçinin buna itiraz edebileceği, bu itirazın üniversite tarafından gerekçeleri belirtilerek karar bağlanacağı düzenlenmiştir. Üniversitenin itiraza cevap vermemesi halinde buluş serbest buluş niteliği kazanacaktır. SMK 115 bağlamında işverenin hak

¹¹⁷ Üniversite buluşları için bkz. ÇOLAK, s.592 vd; UZUNALLI, Sevilay, "Üniversite Öğretim Elemanlarının Buluşları Üzerinde Patent Hakkı" TFM 2015/1, s.171-184, s.171 vd.

talebine karşılık işçinin itiraz hakkı bulunmamaktadır; işçi ancak dava yoluyla buluşun hizmet buluşu olmadığını ileri sürebilir.

Buluş üzerinde tam veya kısmi bir hak talebinde bulunan işveren, işçiye makul bir bedel vermekle yükümlüdür (SMK m.115/6). Bedelin belirlenmesi buluşun ekonomik değeri, işçinin işyerindeki görevi, buluşun yapılmasında işyerinin payı dikkate alınır (SMK m.115/7). SMK m.115'ten farklı olarak SMK 121'te üniversite buluşları bakımından işçiye ödenen bedel için bir alt sınır belirlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre, taraflar buluştan elde edilen gelirin en az üçte birini işçiye verecek şekilde anlaşabilir (f.8). Tarafların anlaşması ile buluştan elden edilen gelirin üçte birinden fazlası işçiye bırakılabilir; ilgili hüküm işçi lehine değiştirilebilen nisbi emredici niteliktedir.

Buluş üzerinde hak talebinde bulunan üniversite patent başvurusunda bulunmak zorundadır; aksi takdirde buluş serbest buluş niteliği kazanır (SMK m. 121/3). Üniversite başvuru yaptıktan vazgeçer veya patent hakkını devretmek isterse, buluş üzerindeki haklarını öncelikli olarak buluşu yapan işçiye önermekle yükümlüdür. İşçinin buluş üzerinde ön alım hakkı bulunmamaktadır (SMK m. 121/6).

Diğer hizmet buluşlarında olduğu gibi üniversitede yapılan buluşlarda da işçinin buluş yaptığını bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Buluşu yapan işçi, buluşu yazılı olarak ve gecikmeksizin üniversiteye bildirmelidir (SMK m.121/2). Bildirimin yapılmaması ve eksik yapılması halinde işçi bakımından sadakat yükümlülüğüne aykırılık oluşacağı gibi, işveren bakımından doğan zararların giderilmesi talep konusu yapılabilir.

Buluşun birden fazla yükseköğretim kurumunun imkanları kullanılmak suretiyle ortaya çıkması halinde, bildirim kime yapılacağına ilişkin Kanun'da özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık Yönetmelikte¹¹⁸ bu husus hüküm altına alınmıştır. Anıla

¹¹⁸ Çalışan Buluşlarına, Yükseköğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik

hükme göre buluşu kendi üniversitesi dışında başka bir üniversite, onun imkanlarını kullanmak suretiyle gerçekleştiren işçi, buluş bildirimini kendi üniversitesine ve imkanlarından yararlandığı üniversiteye ayrı ayrı yapmakla yükümlüdür (m.29/5) Bu halde buluş üzerinde her iki üniversitenin hak sahibi olduğu kabul edilebilir



SONUÇ

Buluş, insanlığın ilk yıllarından beri var olan ve sürekli gelişim içinde bulunan, yeni ürünlerin ortaya çıkması veya mevcut ürünlerin geliştirilmesi ile şekillenen bir yaratım sistemidir. İş ilişkisinin dinamik yapısı gereği birçok buluş bu ilişki kapsamında ortaya çıkmaktadır.

Sınai Mülkiyet Hukukunda bağımlı çalışan bir kimsenin iş ilişkisi devam ederken, görevi gereği büyük ölçüde işyeri deneyim ve çalışmasına dayanarak yaptığı buluş hizmet buluşu olarak tanımlanmıştır (m. 113).

Hizmet buluşundan bahsedilmek için iki temel unsur bulunmaktadır. Birincisi buluşun iş ilişkisi devam ederken bulunması; ikincisi ise buluşun işyerindeki faaliyetin yürütülmesi esnasında veya işyerindeki deneyim ve çalışmaya dayalı olarak bulunmasıdır.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 113. maddesinin ilk fıkrasında hizmet buluşu tanımlandıktan sonra, ikinci fıkrada birinci fıkraya atıf yapılarak, hizmet buluşunun dışında kalan buluşun, serbest buluş olduğu belirtilmiştir.

Buna göre, iş ilişkisi bulunmayan tüm hallerde bulunan buluş, serbest buluştur. Bununla birlikte iş ilişkisi devam ederken, işyerinde yürütülen faaliyetin gereği olmayan veya işyerinde deneyim ve çalışmaya dayanmayan buluşlar da serbest buluştur.

Hizmet buluşu olmakla birlikte, işverenin üzerinde hak düşürücü sürede hak talebinde bulunmadığı buluşlar da serbest buluş olarak kabul edilir.

Hizmet buluşları kural olarak işverene aittir. Hizmet buluşunun işverene bildirilmesinden sonra işveren dört aylık hak düşürücü süre içinde buluş üzerinde tam veya kısmi hak talebinde bulunabilir. Tam hak talebinde bulunması halinde buluşa ilişkin mülkiyet hakkı, işçinin rızasının olup olmaması önem arz etmeksizin işverene geçecektir. Bu

devir dayanağını Kanun'dan alan, tek taraflı irade açıklamasıyla gerçekleşir. İşverenin kısmi hak talep etmesi halinde, işçinin buluş üstünde mülkiyet hakkı devam eder, tasarruf yetkisi işçide kalır; işveren yalnızca buluşu kullanma hakkı elde etmiş olur. İşçi işverene kullanma hakkı vermekten kaçınamaz.

Hizmet buluşu olmakla birlikte işverenin dört aylık hak düşürücü süre içinde hak talebinde bulunmadığı buluşlar, serbest buluş niteliği kazanır. İşçi bu buluşlar üzerinde dilediği gibi tasarruf edebilir.

İş ilişkisi devam ederken, tamamlanan serbest buluşlar bakımından işverenin mülkiyet hakkı gibi geniş olmamakla birlikte bir ön alım hakkı bulunmaktadır. Buradaki ön alım hakkı buluşun kullanımına ilişkindir. İşverenin serbest buluş bakımından ön alım hakkına sahip olabilmesi için buluşun işyeri faaliyet alanı girmesi veya buluşun ilgili olduğu alanda işverenin faaliyette bulunmak için ciddi hazırlıkların yapılmış olması aranmaktadır.

İşçi, sadakat borcu gereği işini özenle yapmak, işverenin haklı çıkarlarını korumakla yükümlüdür. Sadakat borcunun doğal sonucu olarak, buluş yapan işçi, buluşu usulüne uygun şekilde işverene bildirmeli ve buluşa gizli tutmalıdır. Sadakat borcuna aykırı davranan işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir (İK m.25/II). Ortaya çıkan maddi zararlar işçiden talep edilebilir (TBK m.112). Yine gizlilik ihlalinde bulunan işçi bakımından işveren suç duyurusunda bulunabilir. Bu halde TCK m.239 kapsamında işçiye ceza verilebilir.

KAYNAKÇA

- AKAY, Tolga: “I. Dünya Savaşı’nda Osmanlı Devleti’nde Sınai Mülkiyet Haklarının Durumu ve Alman Silah Patentleri”, Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi, s.67-83.
- BAINBRIDGE, I. David, Intellectual Property, Harlow 2012.
- BAŞ, Erdal: Buluşun Faydalı Model Belgesi ile Korunması, Ankara 2013.
- BAŞBUĞ, Aydın/ BODUR, Mehtap Yücel, İş Hukuku, İstanbul 2018.
- BAYRAKTAR, Servi, İşçi Buluşları, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2013.
- BEDÜK, Mehmet Nusret: Deniz İş Sözleşmesi, Bursa 2012.
- BEKGÖZ, Merve: Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar, Ankara 2017.
- BELLİCAN, Cüneyt, Fikri Hukukta Manevi Haklar ve Manevi Hakların Korunması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2008.
- CANBOLAT, Talat, İşçi Buluşları, İstanbul, 2007.
- ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2023.
- ÇOLAK, Uğur, Türk Patent Hukuku, Ankara 2022
- ERDEM, B. Bahadır, Patent Hakkının Korunmasına Patent Hakkına İlişkin Sözleşmelere Uygulanacak Hukuk”, İstanbul 2002.
- ERDEM, Bahadır, Patent Hakkının Korunmasına ve Patent Hakkına İlişkin Sözleşmelere Uygulanacak Hukuk, İstanbul 2002.
- ESENER, Turhan/DEMİR, Ender, Hukuka Giriş, İstanbul 2018.
- ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978.
- GÜNEŞ, İlhami, Uygulamada Sınai Mülkiyet Ceza Hukuku, Ankara 2009.

- GÜNEŞ, İlhami. “Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk” Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi, Y. 2010 S.2, s. 13-23.
- HİRSCH, Ernst, Hukuki Bakımdan Fikri Şay, Çev. Volf Çernis, C:1, İstanbul 1942.
- KAR, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2017.
- KAR, Bektaş: “İşçi Buluşları”, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2021.
- KAR, Bektaş: Deniz İş Hukuku, Ankara 2021. (Deniz İş Hukuku).
- KESKİNCİ, Derya, “Hizmet Buluşları”, Prof. Dr. Ergun Önen’e Armağan, İstanbul 2003, s.205-216.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2017.
- ORTAN, Ali Necip, İşçi Buluşları Hukuku, İzmir 1987.
- ÖZDEMİR UZUN, Güleda: İşçi Buluşları, İstanbul 2022.
- ÖZKAN, Serkan, Patent Kanunlarının Harmonizasyonu Çalışmaları ve İçeriğe İlişkin Patent Kanunu Anlaşması, Ankara 2005.
- SARI, Onur, Patent Lisans Sözleşmeleri, Ankara 2019.
- SARI, Onur/TÜTÜNCÜ, Muharrem, Fikri Mülkiyet Hukuku Pratik Çalışmaları-Üçüncü Bölüm Patent/Faydalı Model Hukuku, İstanbul 2023, 199-256.
- SULUK, Cahit: Çalışan Buluşları Hukuku, Ankara 2020.
- SÜMER, Haluk Hadi: Bireysel Basın İş Hukuku, İstanbul 2024.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2021
- ŞAHİN, Sıla: Osmanlı Devleti’nde Patent Uygulaması: İhtira Beratı Kanunu Yüksek Lisans Tezi, Eylül 2019.
- ŞUĞLE, Mehmet Ali: İş Hukuku Açısından Gazeteci, Ankara 2001.
- TEKİNALP, Ünal, Fikri Mülkiyet Hukuku, İstanbul 2012.

- TEKİNALP, Ünal: “Türk Ticaret Hukukunu Ticari İşletme Bağlamında Yeniden Düşünmek”, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2008, C. 24, S. 3, s. 5-16.
- TOPCU, Deniz, Patent Lisans Sözleşmeleri, Ankara 2016.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2022.
- ULUSAN, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.
- UZUNALLI, Sevilay, “Üniversite Öğretim Elemanlarının Buluşları Üzerinde Patent Hakkı” TFM 2015/1, s.171-184.
- VİANES, Georges: Yeni Fransız Patent Yasası, Çev. Ali Necip Ortan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:36, S:1, 1980, s.249-270. (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/630572>)