

## Jur. Dr. Mevci ERGÜN

Uluslararası Patent Birliği Konseyi Başkan Yardımcısı

## İşçi Hizmet Buluşları İçin İşyeri Patent Sistemi

## İŞÇİ TANIMI

Özel hukuk ilişkisi içinde olan işçilerin buluşları ile ilgili olarak, 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de (Pat. KHK) özel bir düzenleme öngörülmüştür (m. 16 vd.).

Pat. KHK hükümlerine göre işçi, bir özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuk ilişkisi gereği, başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan kişidir (Pat. KHK m. 16/III). Pat. KHK'da, ücretsiz olarak ve belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler ve pratik yapan öğrenciler de işçi olarak sayılmaktadır. Bu anlamda işçi olarak sayılmak için, ekonomik açıdan bağımlılık ve hizmet ilişkisinin süresinin bir önemi yoktur. Buna karşılık, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişi olarak tanımlanmıştır (m. 2/I). Ferdi iş hukuku alanında işçi kavramının çeşitli tanımlarını görmek mümkün olmakla birlikte, aynı anlamı ifade etmektedirler. Görüldüğü üzere; ferdi iş hukukunda işçi tanımında olması gereken iş sözleşmesi yerine, Pat. KHK'da bir özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuk ilişkisi aranmaktadır. Ferdi iş hukukunda iş sözleşmesinde

olabilecek ekonomik bağımlılık unsuru, Pat. KHK'da tanımlanan işçi için söz konusu değildir. İşçi kavramı konusunda Pat. KHK'da öngörülen hüküm, ferdi iş hukukundakine nazaran daha geniş düzenlenmiştir.

## İŞÇİ BULUŞUNUN KAPSAMI

Teknik yenilik bir üst kavram olup, patent, faydalı model ve teknik iyileştirme tekliflerini içerir. Buluşlar, korunabilir nitelikte olup olmasına göre, aşağıdaki şekilde incelenebilir:

**1. Korunabilir nitelikte sayılan buluşlar:**

Korunabilir nitelikte sayılan buluşlar, patent veya faydalı model olarak korunabilir olanlardır. Nitekim, işçi buluşları da, patent veya faydalı model belgesi ile korunabilir nitelikte olan buluşlardır (Pat. KHK m. 16/I).

**2. Korunabilir nitelikte sayılmayan buluşlar:** Teknik iyileştirme teklifleri, hizmet buluşu veya serbest buluş gibi bir ayırıma tabi tutulmayan ve peşinen işverene ait olduğu kabul edilen, iş sonuçlarıdır. İşçiye bunlar hakkında işverene bildirimde bulunma yükümü açıkça yüklenmemiş olsa bile, bu yükümlülük, iş ilişkisinin doğal bir sonucu olarak vardır. Bu teklifler, diğer koruma haklarından farklı olarak (patent veya faydalı model) işverene hukuki değil, fiili bir tekel benzeri imtiyaz sağlayan iş sonuçlarıdır. İşverene sağlanan tekel benzeri

imtiyaz, ekonomik bir avantajın sağlanması demektir (Pat. KHK m. 33 Gerekçesi).

Teknik iyileştirme teklifleri, patent veya faydalı model belgesi ile korunabilir nitelikte değildir. Diğer bir anlatımla, bir buluş, teknik iyileştirme teklifi niteliğinde ise, işçi buluşu olarak sayılamaz (Pat. KHK m. 16/II). Teknik iyileştirme tekliflerinin işverene yazılı olarak bildirilmesi ile bunlardan yararlanma karşılığında, işveren tarafından işçiye ödenecek uygun bedel ve bunun hesaplanması hususlarında Pat. KHK m. 18, 22 ve 25 hükümleri kıyasen uygulanır (Pat. KHK m. 33).

Teknik iyileştirme teklifleri ile ilgili diğer konular ferdi ve toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenir.

## İŞÇİ BULUŞLARININ ÇEŞİTLERİ

İşçiler tarafından gerçekleştirilen buluşlar, hizmet buluşları ve serbest buluşlar olarak iki kısma ayrılır. Teknik iyileştirme teklifleri ise, işçi buluşu olarak kabul edilmemektedir.

### 1. Hizmet Buluşları

Hizmet buluşları, işçinin bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği, gerçekleştirdiği veya işletmenin veya kamu idaresinin büyük ölçüde deneyim ve çalışmalarına dayanan, işçinin iş ilişkisi sırasında yaptığı buluşlardır (Pat. KHK m. 17/II). Bu tanıma göre hizmet buluşlarının unsurları şunlardır:

**a)** Hizmet buluşu, işçinin, yükümlü olduğu işin gereği olarak gerçekleştirilmelidir.

**b)** Buluş, işletme veya kamu idaresinin büyük ölçüde deneyim ve çalışmalarına dayanmalıdır. Ancak, işletmenin deneyim ve çalışmalarının buluşla ilgili olması yetmez, buluşun gerçekleşmesinde “önemli görevinin olması” aranır.

**c)** Buluş, iş ilişkisinin devamı süresince gerçekleştirilmelidir. Fakat, buluşun, iş ilişkisi devam etmek şartıyla, iş mesaisi içinde gerçekleşmesi şart değildir. İşçinin, tatili sırasında yaptığı buluş da işçi buluşudur.

### 2. Serbest Buluşlar

Pat. KHK’da serbest buluşlarının açıkça tanımlanmamıştır. Serbest işçi buluşları, işçilerce yapılan ve hizmet buluşu sayılmayan buluşlar-

dır (Pat. KHK m. 17/III). Bu buluşların, işletme için yararlı veya işletme tarafından değerlendirilebilir olmaları halinde de, hizmet buluşu sayılmaları mümkün değildir.

Serbest buluşun sahibi işçidir; buluş işçinin kişiliğinde doğar ve bütün haklarıyla işçi de kalır. İşçi serbest buluşu devretmek kanuni yükümü altında olmadığı gibi, işveren de bu tür buluşları tek taraflı irade açıklamasıyla iktisap etmek hakkına sahip değildir. Bu tür buluşlar ancak Pat. KHK m. 86 vd. hükümleri dahilinde herhangi bir üçüncü kişiye olduğu gibi devredilebilir. Serbest buluşlar için patent veya faydalı model başvurusunda bulunmak hakkı işçiye aittir<sup>1</sup>.

## İŞÇİ HİZMET BULUŞLARI İÇİN İŞYERİ PATENT SİSTEMİ KURULMASININ ÖNEMİ

Patent kanunları, özel veya kamusal bir iş ilişkisi içinde bulunan kimseleri; yükledikleri iş gereği ve işin yerine getirilmesi sırasında gerçekleştirdikleri buluşlar dolayısıyla, buluşa adlarının verilmesi gibi manevi ve bedel alma gibi maddi haklarla ödüllendirerek; işletme sahibini de patentin sahibi kabul ederek, araştırma ve geliştirmeye önem verilmesi yönünde teşvik etmiştir<sup>2</sup>. Tüm bu hususların yer aldığı bir işyeri patent sisteminin, iş barışının sağlanması ve işyerinin haklılığını kanıtlayabilmesi bakımından da önemi vardır.

Söz konusu sistemin kurulmasının, bir işyeri için kazanımları şunlardır:

**1.** İşçi ve işveren arasında hizmet buluşları ile ilgili hak geçiş sözleşmesinin yapılması,

**2.** Anlaşmazlık halinde ortaya çıkacak uyuşmazlıkların çözümlenmesi,

**3.** İş akdi ilişkisinin sona erme tarihinden itibaren geçecek altı ay içinde olası itirazların yapılması.

## İŞYERİ ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ

Her işyerinin bir çalışma kültürü olup, diğer işyerlerinden farklılık gösterir. Bu farklılık, özellikle kurumsal kimlik ve verilerin düzenli biçimde elde edilebilmesinden doğmaktadır. Özenle düzenlenmiş bir işyeri patent sistemi-

nin kurulabilmesi için, patent alanında uzman hukukçu ile patent vekilinden yararlanmayı zorunlu kılmaktadır. İşyeri çalışma kültürünün belirlenmesinde, özellikle buluşla ilgili hak geçişinin sağlanabilmesi için, kayıt altına alınacak hususların bir liste haline getirilmesi gerekir. Listeye alınan başlıkların her birinin ayrı ayrı tanımları yapılmalı ve birbirini öncelik sırasına göre takip etmelidir.

## İŞÇİ HİZMET BULUŞU İLE İLGİLİ HAK GEÇİŞİNİN SAĞLANABİLMESİ İÇİN KAYIT ALTINA ALINACAK HUSUSLAR

Özenle düzenlenmiş bir işyeri patent sisteminin kurulmasında, bazı hususların kayıt altına alınması gerekmektedir. Bu uygulamada işyeri çalışma kültürü büyük bir önem taşır. İşçilerin hizmet buluşları ile ilgili hak geçişinin sağlanabilmesi için, bazı hususların kayıt altına alınarak güvenilir bir işyeri patent sistemi kurulmalıdır.

Bu anlamda, kurulacak sistem için kayıt altına alınacak hususlar şunlardır:

### 1. Buluşun Niteliği

İşyeri patent sisteminin kurulmasının asıl amacı, işçiler tarafından gerçekleştirilecek hizmet buluşları ile ilgili verilerin kayıt altına alınmasıdır. Bu sistem sayesinde, işçi buluşu olarak kabul edilmemekle birlikte, teknik iyileştirmeler konusundaki çalışmaların da değerlendirilmesi kolaylaşır. Hizmet buluşu ile ilgili buluş hakkı önce işçinin kişiliğinde doğar ve daha sonra da, talep etmesi üzerine işverene devredilir. İşveren patent/faydalı model başvurusunu, işçinin halefi sıfatı ile yapar ve patentin/faydalı modelin sahibi olur (Pat. KHK m. 11, 15, 166). Ancak, buluşu yapan işçinin adı patentte/faydalı modelde belirtilir.

### 2. İşçinin Bildirimi

Serbest işçi buluşu yapıldığında, işçi sadece işvereni haberdar eder. Buna karşılık, işçi bir hizmet buluşu yaptığında, bu buluşunu yazılı olarak ve geciktirmeksizin işverene bildirmekle yükümlüdür (Pat. KHK m. 18/D). Buluş birden

çok işçi tarafından gerçekleştirilmişse, bildirim her birinin imzalarını taşır. Ancak, her biri ayrı ayrı, şekline uygun bildirimde de bulunabilir.

Bildirim yükümü, buluşun tamamlanmasından sonra söz konusudur. Fakat, tamamlama öncesinde böyle bir bildirim yapılacağı sözleşmede özel olarak taraflarca kararlaştırılmış olabilir. İşçinin, Pat. KHK'de öngörülen şekilde bildirimde bulunabilmesi için, işveren gereken yardımı göstermek zorundadır (Pat. KHK m. 18/son fırka). Buluşun ne zaman tamamlanmış sayıldığı, buluşu yapanın kişisel fikrine göre değil, bir uzmanın bu konudaki görüşüne göre belirlenir. İşçinin Pat. KHK'da öngörülen bildirim yükümünü yerine getirmemesi veya yanlış bildirimde bulunması onu işverene karşı, genel hükümlere göre, sorumlu kılar. Hatta, böyle bir durum, iş ilişkisinin sona erdirilmesi nedeni olarak da kabul edilebilir.

Bununla birlikte, işçinin bildirim yükümünü hiç veya gereği gibi yerine getirmemiş olması, işverenin buluşa ilişkin hakkına engel değildir. Bildirimin gecikmeksizin yapılması ile kastedilen, hemen yapılması değildir. Çünkü işçiye kısa da olsa bir düşünme süresi tanımak zorunludur. Fakat diğer taraftan, bildirimün rüçhan hakkından gereği gibi yararlanabilmek açısından zamanında yapılması gerekir.

Bildirimün özel bir şekilde yapılması ile kastedilen, diğer bildirim ve raporlar arasında ek bir bilgi gösterilmemesidir. Bildirimün içeriği açık ve seçik bir şekilde düzenlenmelidir. Aksi halde, işverence tebellüğ edilmesinden sonra normal olarak işlemesi gereken süre işlemeyecektir. Teorik olarak, işveren, bildirimün kendisine yazılı olarak yapılmasından işçiyi muaf tutar. Fakat bu takdirde, Pat. KHK m. 18'de öngörülen sürenin işleyebilmesi için, bildirimün kendisine sözlü biçimde yapılmış olduğunu, yazılı olarak tespit etmesi gerekir (Pat. KHK m. 18 Gereğesi).

**İşçi bir hizmet buluşu yaptığında, bu buluşunu yazılı olarak ve geciktirmeksizin işverene bildirmekle yükümlüdür.**

## İşçi, buluş için kendi adına Türk Patent Enstitüsüne başvurarak koruma hakkı elde etmiş ise, işverenin buna rağmen hizmet buluşu üzerindeki hakkı kaybolmuş sayılmaz.

İşçi teknik problemi, çözümünü ve hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirmiş olduğunu bildiriminde açıklamak zorundadır. Buluşun daha iyi açıklanması bakımından varsa resmini de işverene verir (Pat. KHK m. 18/II). İşçi, bu açıklamaya uygun biçimde bildirim içeriğini hazırlamalı ki, teknik alandaki uzman da, buluşu uygulayabilsin. Diğer taraftan da, işveren, bildirimdeki bilgilere göre, bir hizmet buluşunun söz konusu olup olmadığı konusunda değer yargısına varacaktır. Ayrıca, bildirim içeriğine bağlı olarak, ödenecek bedelin miktarı da belli olacaktır.

İşçi, yararlanmış olduğu işletme deneyim ve çalışmalarını, varsa diğer çalışanların katkılarını ve bu katkıların şeklini, yaptığı işle ilgili olarak aldığı talimatları ve söz konusu katkılar yanında kendisinin katkı payını da belirtir (Pat. KHK m. 18/III). Burada sözü edilen “diğer çalışanlar” müşterek buluş yapanlar değildir. Bu kişilerin katkıları ve bunun şeklinin belirtilmesi ile güdülen amaç, işverenin katkısını işçininkinden ayırabilmektir. Dolayısıyla buna bağlı olarak, bedelin takdiri yapılacaktır.

### 3. İşverenin Bildirimi

İşveren, kendisine ulaşan bildirim tebelül tarihini bildirimde bulunan kişi veya kişilere gecikmeksizin ve yazılı olarak bildirir (Pat. KHK m. 18/I).

### 4. İşveren Tarafından İşçi Bildiriminin Düzeltilmesi İstemi

İşveren, bildirim kendisine ulaştığı tarihten itibaren iki ay içinde, bildirim hangi hususlarda düzeltilmesi gerektiğini işçiden isteyebilir (Pat. KHK m. 18/IV). Bu istem, bildirim kanuni içeriğini yansıtmaması, açık olmaması, yanlış

bilgileri ve katkı paylarını içermesi ve işletmenin deneyim ve çalışmalarının yeteri kadar açıklanmamış olması halinde yapılır. İki aylık bildirim süresi hak düşürücü nitelik taşır. Şöyle ki, bu süre içinde düzeltme isteminde bulunulmaması halinde, bildirim kanuni şart ve içeriğe uygun olmasa bile geçerli sayılır<sup>3</sup>.

### 5. İşverenin Seçimlik Hakkı

İşverene, her türlü hizmet buluşu ile ilgili olarak hak tanımaktadır. İşverenin öncelikle bir seçim hakkı vardır. İşveren, hizmet buluşuna ilişkin hakkını kullanmak veya kullanmamakta serbesttir. İşverenin bu hakkı kullanmaması, yazılı bir biçimde yapacağı açıklama ile veya kendisine tanınan süreyi cevapsız bırakmakla olur (Pat. KHK m. 21).

İşveren, hizmet buluşu ile ilgili olarak tam veya kısmi hak talep etmek isterse, bu hususu yazılı olarak işçiye veya buluş birden çok kişi tarafından gerçekleştirilmişse, tümüne bildirmek zorundadır. Bu talep, işçinin bildirimini işverene ulaştığı tarihten itibaren dört ay içinde yapılır (Pat. KHK m. 19/II). Söz konusu süre hak düşürücü niteliği haizdir. İşverenin bu süre içinde seçimlik hakkını kullanmaması halinde, hizmet buluşu, serbest buluş niteliği kazanır (Pat. KHK m. 21/I).

İşverenin seçimlik hakkını kullanması halinde, kurucu yenilik doğurucu bir hak oluşur. Bu durumda işveren, hizmet buluşu ile ilgili olarak tam veya kısmi hak kazanımı sonucunu doğuracaktır. Ancak, işveren seçimlik hakkını işçiye bildiriminde, tam veya kısmi haklardan hangisini istediğini açıklamak zorundadır.

İşçi, Pat. KHK'ya uygun talepte bulunmamışsa veya hiç bildirim yapmamışsa, -zorunlu olmadığı halde- işveren işçiye bildirimde bulunmaya davet ettiği halde işçi bu çağrıya uymamışsa, işveren gene de hak seçimi bildiriminde bulunabilir<sup>4</sup>. İşverenin hizmet buluşuna ilişkin talepte bulunmasından önceki dört aylık süre içinde, işçinin buluş üzerinde yapmış olduğu hukuki işlemler (lisans, devir, rehin gibi), işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde işverene karşı geçersiz sayılır (Pat. KHK m. 20/III). Fakat, işveren kısmi hak talebinde bulunmuş ise, geçersizlik, kazandırılan hukuki duruma göre değişecektir. Örneğin,



üçüncü kişilere, eğer bir inhisari olmayan lisans verilmişse, işlem geçerli olmaya devam edecek, tam lisans verilmişse işlem geçersiz sayılacaktır. İşçinin yaptığı tasarruflarla ilgili olarak, üçüncü kişilerin iyi niyeti korunmaz.

#### **a) İşverenin tam hak istemi**

İşveren hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebinde bulunması halinde, bununla ilgili bildirim işçiye ulaşması ile buluş üzerindeki tüm haklar, “kanuni temlik” icabı, işverene geçmiş olur (Pat. KHK m. 20/I). Kanuni temlik icabı devir olunan haklar kapsamına, buluşu yapmanın adının belirtilmesini istemeye yönelik şahsi hak girmez.

İşçi, buluş için kendi adına Türk Patent Enstitüsüne başvurarak koruma hakkı elde etmiş ise, işverenin buna rağmen hizmet buluşu üzerindeki hakkı kaybolmuş sayılmaz. İşveren, başvuru sahibi gibidir. Bu durumda, işçinin Patent Sicilinde işveren lehine değişiklik yapılmasına ilişkin rızasını vermekle sicilde değişiklik gerçekleşir. Aksi halde, işveren dava yolu ile sicilde lehine bu değişikliği sağlayacaktır.

İşçilerin hizmet buluşu ile ilgili hak geçişi üzerine, işverenin tarifeye göre bedel ödeme ve buluşu korumanın sağlanması yükümlülüğü vardır.

#### **b) İşverenin kısmi hak istemi**

İşverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi hak talep etmesi halinde, işveren, kısmi hakka dayanarak buluşu kullanabilir (Pat. KHK m. 20/II). Bu kullanma hakkı, inhisari olmayan lisansla lisans alanın hakkı ile karşılaştırılabilir. Fakat, ondan farklı olan husus, işverene tanınan buluşu kullanma hakkının, Pat. KHK'dan dolayı tanınmış olmasıdır.

İşverenin kısmi hak talep etmiş olması halinde, koruma hakkı (patent veya faydalı model belgesi almak için başvuruda bulunmak) elde etme olanağı, işçiye geçer. Fakat, işçinin bu amaçla başvuruda bulunma yükümlülüğü de yoktur. İşveren kısmi hak talebinde bulunduktan sonra artık buluşun korunabilir nitelikte bir buluş olmadığı iddiasıyla kullanma karşılığı olan bedeli ödemekten kaçınması söz konusu olamaz.

İşverenin tam hak talep etmesinden farklı olarak, kısmi hak talep etmesi halinde bedel

ödeme borcu, hak talebinde bulunması ile değil, buluşu kullanmasıyla doğar. Burada, işverene tanınmış inhisari nitelikte olmayan hak, sadece kullanıma ilişkindir. Bu kullanım, patent veya faydalı model sahibi için tanınmış olan herhangi bir kullanımla ilgili olabilir. İşveren, buluşu hiçbir şekilde kullanmamakta ise, bedel isteme talebi düşer (Pat. KHK m. 23). Diğer taraftan, buluşun korunabilir olmadığı mahkeme kararı ile tespit olunmuşsa, işçi bedel isteyemez. İşverenin kısmi hak talebinde bulunduğu hallerde, işçi buluşu, iş hukukundaki genel sadakat yükümü çerçevesinde istediği şekilde değerlendirme hakkına sahip olur.

İşverenin hizmet buluşu üzerindeki inhisari olmayan kullanma hakkı, işçinin buluşunu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa, işçi, buluşa ilişkin hakkın iki ay içinde tamamen devir alınmasını veya kendisi için serbest bırakılmasını isteyebilir (Pat. KHK m. 20/II). Burada sözü edilen “önemli ölçüde güçleştirme”, buluşu kullanmayı engelleyen çok önemli güçlüğü ifade etmektedir. Yani, lisans benzeri bir kullanım için sınırlanmış buluşun başka bir biçimde değerlendirme imkanının kalmadığı bir durum söz konusu olmaktadır. Söz konusu “önemli ölçüde güçleştirme” hususunu ispat yükü işçinin üzerindedir. İşçi bu hususu kanıtlarsa, işveren için iki haktan birinin kullanılması gerekir. İşveren, ya tam hak talebinde bulunur ya da buluşu serbest bırakır. Serbest kalma ile ilgili aynı sonuç, Pat. KHK m. 21/I-c bendine göre de değişir.

#### **c) Hizmet buluşları için bedel ödenmesi**

İşveren hizmet buluşu üzerinde tam hak talep ederse; işçinin kendisine uygun bir bedelin ödenmesini işverenden isteme hakkı doğar (Pat. KHK m. 22/I). İşveren hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep ettiğinde de, işçiye uygun bir bedel ödemekle yükümlüdür. Ancak bu uygun bedel, hakkın kısmi niteliği göz önüne alınarak hesaplanır. İşverenin hizmet buluşu için tam ya da kısmi hak talep etmesi halinde, ödenecek uygun bedelin hesaplanmasında aynı kriterler uygulanır. Bedelin hesaplanmasında göz önünde tutulması gereken kriterler sınırlayıcı olmakla birlikte, aşağıda belirtilenlerin öncelikle esas alınması zorunludur:

*aa) Hizmet buluşun ekonomik değerlendirilebilirliği*

Buluşun ekonomik değerlendirilebilirliği, onun fiilen uygulanabilirliğine veya işletme içinde olası değerlendirilebilirliğine veya başka işletmelerce değerlendirilebilirliğine göre takdir edilir.

*bb) İşçinin işletmedeki görevi*

İşçinin hizmet buluşunu gerçekleştirdiği esnada görevi ve konumu, buluş faaliyeti ile ne kadar ilgili ise, isteyeceği bedel de o kadar fazla olur.

*cc) İşletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı*

İşçi, işletme deneyimlerinden büyük ölçüde yararlandı ise, isteyebileceği bedel o kadar az, ne kadar az yararlanarak buluşu yaptı ise, isteyeceği bedel o derece fazla olur. Bedelin miktarı, somut olaya bağlı olarak belirlenir. Yani, bütün olasılıklar için geçerli, genel bir kural öngörmek mümkün değildir. Bedelin uygun bir bedel olabilmesi için, her iki tarafın yararlarını aynı ölçüde gözetmiş olması gerekir.

Bedelin nasıl hesaplanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanacak bir yönetmelik ile (Tarife) belirlenecektir. Patent Hukukumuzda uygun bedel konusunda ortaya çıkacak uyuşmazlıkların çözümü için zorunlu hakem yolu kabul edilmiştir. Tahkim usulü anılan Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecektir.

**İŞVERENİN BAŞVURU YAPMASI**

Tam hakkı kazanan işveren, kendisine bildirimi yapılan bir hizmet buluşu için patent verilmesi amacıyla Türk Patent Enstitüsü'ne başvuruda bulunma hakkına sahip olup, başvuruyu yapmakla da yükümlüdür. Ancak buluşun faydalı model belgesi ile korunmasının amaca daha uygun olduğu durumlarda, işveren patent almaya uygun bir hizmet buluşu için gecikmeksizin faydalı model belgesi verilmesini istemekle yükümlüdür (Pat. KHK m. 26/I). İşverenin söz konusu başvuruda hiç bulunmaması veya gecikmeli başvuruda bulunması halinde, işçinin, ona karşı genel hükümlere dayanarak, tazminat davası açma hakkını doğurur. İşveren

patent veya faydalı model başvurusunda bulunmazsa, işçi bu başvuruları işveren adına da yapabilir (Pat. KHK m.26/II).

**HAK GEÇİŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI**

İş hukuku, Anayasa'da yerini bulan "sosyal devlet" ilkesinin doğal bir sonucu olarak bazı emredici hukuk kurallarıyla işçilerin korunduğu karma hukuk dalıdır (Any. m. 65). Bu konuda, işçinin korunmasını amaçlayan genelde İş Kanunu ile özelde 551 sayılı KHK'da olduğu gibi diğer kanunlarda düzenlemeler mevcuttur. Ancak, işçilerin korunmasının sınırı, toplumun çıkarlarının olduğu yerde son bulur. Bir başka anlatımla, İş Hukukunun amacı, salt işçiyi koruma değil, aynı zamanda ülke ekonomisinin yük taşıma gücüyle sınırlı olarak, toplumun çıkarlarının korunmasıdır.

İşçi-işveren ilişkilerinin hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmesiyle birlikte bu kuralların İş Yasalarının emredici hükümlerine aykırı olmaması gerekmektedir. İş Hukukunun işçiyi koruma amacı ve sosyal politika gereği işçinin değil, işverenin sözleşme serbestisi kısıtlanmış bulunmaktadır<sup>5</sup>. Nitekim, Pat. KHK'da, işçi ile işveren arasında işçi buluşlarına ilişkin sözleşme yapma serbestliğini sınırlayan bazı düzenlemeler kabul edilmiştir (Pat. KHK m. 34 vd.). Amaç, işçinin, sosyal bakımdan sözleşmenin zayıf tarafını oluşturması nedeniyle, onu acele, düşünmeden ve işini kaybetme endişesiyle kendisine sunulan sözleşme koşullarının hepsini kabul etme tehlikesinden korumaktır.

Hak geçiş sözleşmesinin yapılması ve bedelin belirlenmesi serbestisinin sınırları ikili ayırım halinde incelenebilir.

**1. Zaman yönünden**

**a)** Hizmet buluşlarında patent/faydalı model verilmesi için yapılacak başvurudan sonra,

**b)** Serbest buluşlar ile teknik iyileştirme teklifleri ise, işçinin işverene yapacağı bildirim yükümlüğünden sonra başlar (Pat. KHK m. 34).

Emredici nitelikteki bu düzenleme sadece ferdi değil, toplu iş sözleşmeleri bakımından da geçer-

lidir. Bu durumda, başvuru öncesi patent/faydalı model için ve işçinin işverene yapacağı bildirim öncesi teknik iyileştirme teklifleri için taraflar arasında yapılan bu tür anlaşma geçersiz olur.

## 2. Geçerlilik koşullar yönünden

**a)** İşçi buluşlarıyla ilgili emredici hükümlere aykırı olmamalıdır.

**b)** Önemli ölçüde hakkaniyetle bağdaşmalıdır.

Sözleşme bu koşullardan herhangi birine aykırılık teşkil ederse geçersiz sayılır (Pat. KHK m. 35/D). Aynı kural, belirlenen bedel için de geçerlidir. Bu sözleşmede, hizmet buluşuna ilişkin bedelin miktarı ve ödenme şekli gösterilir. Hak geçiş sözleşmesinin veya belirlenmiş olan bedelin hakkaniyete aykırı olduğu konusundaki itirazlar, iş akdi ilişkisinin bitme tarihinden itibaren, en geç altı ay içinde ileri sürülmesi gerekir. Söz konusu süre, hak düşürücü niteliktedir (Pat. KHK m. 35/II).

## SONUÇ

Özel hukuk ilişkisi içinde olan işçilerin buluşları ile ilgili olarak, 551 sayılı KHK'da özel bir düzenleme öngörülmüştür (m. 16vd.). Teknik yenilik bir üst kavram olup, buna dahil patent ve faydalı model korunabilir nitelikte buluşlardır. Aynı kavram içindeki teknik iyileştirme teklifleri ise, korunabilir nitelikte sayılmayan buluşlardır. İşçiler tarafından gerçekleştirilen buluşlar, hizmet buluşları ve serbest buluşlar olarak iki kısma ayrılır. Ancak, teknik iyileştirme teklifleri işçi buluşu olarak kabul edilmemektedir.

Hizmet buluşları, işçinin bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirdiği veya işletmenin veya kamu idaresinin büyük ölçüde deneyim ve çalışmalarına dayanan, işçinin iş ilişkisi sırasında yaptığı buluşlardır (Pat. KHK m. 17/II). Serbest işçi buluşları ise, işçilere yapılan ve hizmet buluşu sayılmayan buluşlardır (Pat. KHK m. 17/III).

Patent kanunları, özel veya kamusal bir iş ilişkisi içinde bulunan kimseleri; yüklendikleri iş gereği ve işin yerine getirilmesi sırasında gerçekleştirdikleri buluşlar dolayısıyla, buluşa adlarının verilmesi gibi manevi ve bedel alma gibi maddi haklarla ödüllendirilerek; işletme

sahibini de patentin sahibi kabul ederek, araştırma ve geliştirmeye önem verilmesi yönünde teşvik etmiştir<sup>6</sup>. Tüm bu hususların yer aldığı bir işyeri patent sisteminin, iş barışının sağlanması ve işverenin haklılığını kanıtlayabilmesi bakımından da önemi vardır.

Her işyerinin bir çalışma kültürü olup, diğer işyerlerinden farklılık gösterir. Bu farklılık, özellikle kurumsal kimlik ve verilerin düzenli biçimde elde edilebilmesinden doğmaktadır. İşçi hizmet buluşu ile ilgili hak geçişinin sağlanabilmesi için, buluşun niteliği, işçinin bildirim, işverenin bildirim, işveren tarafından işçi bildirimlerinin düzeltilmesi istemi ve işverenin seçimlik hakkının kayıt altına alınması gerekmektedir.

Tam hakkı kazanan işveren, kendisine bildirim yapılan bir hizmet buluşu için patent/faydalı model verilmesi amacıyla Türk Patent Enstitüsü'ne başvuruda bulunma hakkına sahip olup, başvuruyu yapmakla da yükümlüdür. İşverenin söz konusu başvuruda hiç bulunmaması veya gecikmeli başvuruda bulunması halinde işçinin, ona karşı genel hükümlere dayanarak, tazminat davası açma hakkını doğurur. İşveren patent/faydalı model başvurusunda bulunmazsa, işçi bu başvuruları işveren adına da yapabilir (Pat. KHK m. 26/II).

İş hukukunun işçiyi koruma amacı ve sosyal politika gereği işçinin değil, işverenin sözleşme serbestisi kısıtlanmış bulunmaktadır. Nitekim, Pat. KHK'de, işçi ile işveren arasında işçi buluşlarına ilişkin sözleşme yapma serbestliğini sınırlayan bazı düzenlemeler kabul edilmiştir (Pat. KHK m. 34 vd.). Hak geçiş sözleşmesinin yapılması ve bedelin belirlenmesi serbestisine zaman ve geçerlilik koşulları yönünden bazı sınırlamalar getirilmiştir. Söz konusu sınırlamalara aykırı olarak yapılan anlaşma geçersiz olur.

## DİPNOTLAR

- 1 Tekinalp, Ü.: Fikri Mülkiyet Hukuku, B. 2, İstanbul 2002, s. 475.
- 2 Tekinalp, age., s. 467-468.
- 3 Tekinalp, age., s. 472.
- 4 Tekinalp, age., s. 473.
- 5 Günay, C. İ.: Şerhli İş Kanunu, c. 1, B. 2, Ankara 2001, s. 57.
- 6 Tekinalp, age., s. 467-468.