

Makale Gönderim Tarihi: 1 Kasım 2018

Makale Kabul Tarihi: 6 Kasım 2018

Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları

Öz

Buluş, insanın düşünsel yeteneğinin bir sonucudur, dolayısıyla buluşun sahibi ancak gerçek kişiler olabilir. Tüzel kişilerin fikri bir faaliyet içerisinde bulunmaları mümkün olmadığından, tüzel kişiler buluş sahibi olamazlar. Çalışan buluşlarına ilişkin sistem bu prensibin istisnasını teşkil etmektedir.

Bu istisnanın temelinde, bir yanda buluşa yaptığı yatırım, kurduğu organizasyon ve aldığı risklerle zemin oluşturan işverenin teşvik edilmesi, diğer yanda ise istihdam edilen buluşçunun emeğinin karşılıksız kalmasının ve işveren tarafından suiistimal edilmesinin önüne geçilmesi yatmaktadır.

Anahtar Sözcükler:

Sınai Mülkiyet Kanunu, patent, çalışan buluşları.

Inventions of the Employees Who are Subject to Private Law Pursuant to the Industrial Property Law

Abstract

Invention is an outcome of cognitive skills of human, so invention holder can be only natural persons. Employee inventions regulations constitute an exception of this principle that legal persons are not able to be invention holders cause they are not capable of intellectual activity. This

exception is based on two arguments, there are one the one hand encouragement of employers which invest, found organizations and take risks; on the other hand prevention of abuse and receiving a recompense for employee-inventor's intellectual labour.

Keywords:

Industrial Property Law, patent, employee' inventions

* Yıldız Teknik Üniversitesi İİBF Ticaret Hukuku Anabilim Dalı - atilademircioglu@gmail.com

** Yıldız Teknik Üniversitesi İİBF Ticaret Hukuku Anabilim Dalı - sergulturkoglu@gmail.com

Giriş

Zamanımızda teknolojinin geldiği noktada, sanayide özellikle üretim sektöründe araştırma-geliştirme (Ar-Ge) faaliyetleri ve yeni ürünlerin geliştirilmesi bağlamında “yaratıcı düşünce”nin önemi gittikçe artmaktadır. Sanayide “yaratıcı düşünce”nin diğer bir deyişle buluşların (icatların) sahipleri doğaldır ki hizmet sözleşmesiyle ya da benzeri ilişkilerle çalışanlardır.

Çalışan buluşları ile ilgili iş hukuku mevzuatımızda başta 4857 sayılı İş Kanunu (İŞK) olmak üzere diğer iş hukuku düzenlemelerinde de doğrudan özel bir hükme rastlanılmaz. Bu konuda sadece 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun (TBK) 427. maddesinde “Hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınai ve fikri mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümleri uygulanır” düzenlemesiyle özel kanunlara gönderme yapılmaktadır.

TBK md. 427 hükmünde gönderme yapılan özel kanun, 6769 sayılı “Sınai Mülkiyet Kanunu (SMK)” dur¹. 6769 sayılı Kanun’un amacı; marka, coğrafi işaret, tasarım, patent, faydalı model ile geleneksel ürün adlarına ilişkin hakların korunması ve bu suretle teknolojik, ekonomik ve sosyal ilerlemenin gerçekleştirilmesine katkı sağlamaktır (SMK md. 1/1). Bu yasa marka, coğrafi işaret, tasarım, patent, faydalı model ile geleneksel ürün adlarına ilişkin başvuruları, tescil ve tescil sonrası işlemleri ve bu hakların ihlaline dair hukuki ve cezai yaptırımları kapsar (SMK md. 1/2). Bu bağlamda SMK’nın patent ve faydalı modele ilişkin dördüncü kitabının beşinci kısmında “Çalışanların Buluşları” üst başlığı altında ayrıntılı on maddeden oluşacak şekilde; çalışanların buluşlarının türlerine (hizmet buluşu ve serbest buluş), hizmet buluşuna dair bildirim yükümlülüğüne, işverenin buluşa ilişkin haklarına ve hak talebinde bedele, hizmet buluşu için patent başvurusunun usulüne, çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin emredici niteliğine ve hakkani-

yete uygunluk şartına, tarafların patent başvuru-suyla ilgili hak ve yükümlülüklerine, serbest buluşa ilişkin hak ve yükümlülüklerine, çalışanın önalım hakkına, yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlara ve son olarak kamu destekli projelerde ortaya çıkan buluşlara yer verilmiştir.

Öte yandan “Çalışan Buluşlarına, Yükseköğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik” (Yönetmelik)² 29 Eylül 2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

İşbu çalışmanın amacı, oldukça yeni bir tarihte yürürlüğe girmiş olan SMK ve çalışan buluşlarına ilişkin Yönetmelik hükümleri kapsamında çalışan buluşlarını incelemektir. Bu bağlamda sadece özel hukuk ilişkisi içinde olan çalışanların (işçilerin) buluşları ele alınmış, yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlar ile kamu destekli projelerde ortaya çıkan buluşlar ise konu dışı bırakılmıştır. Çalışmamızda ilk olarak buluş sahibi olarak çalışan kavramı, sonra hizmet buluşu ve serbest buluş şeklinde buluş türleri ve bunlara ilişkin bildirim yükümlülükleri, daha sonra çalışan buluşuna ilişkin olarak sırasıyla işverenin ve işçinin hak ve yükümlülükleri, son olarak da çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin özellikleri irdelenmiştir.

I. Buluş Sahibi Olarak Çalışan

SMK uyarınca tesis edilen çalışan buluşları sisteminde bahsi geçen “çalışan” kavramı, özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişki³

² RG 29.09.2017 T. 30195 S.

³ Özel hukuk sözleşmesine benzeyen hukuki ilişkinin ne olduğu hususu net değildir ve tartışmaya açıktır. Bu soruya zaman içerisinde öğretinin görüşleri ve yargı makamlarının kararlarının cevap vereceği şüphesizdir. Bu konuda öğretide, “özel hukuk ilişkisine benzeyen hukuki ilişki” kavramının özel/kamu hukuku ayrımının mantığına aykırı olduğu; çalışan ile işveren arasında bir hizmet ilişkisinin bulunması gerektiği; vekalet, vekalet benzeri sözleşmeler örneğinin acente ve ticari vekil ilişkisinin bu kategoriye girmediği; yine işverene bağımlılık unsurunu taşımayan danışmanların çalışan olarak kabul edilemeyeceği ifade edilmiştir. Tekinalp Ünal, “Sınai Mülkiyet Kanunu’nun Öne Çıkan Yenilikleri”, 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2017, s. 74.

¹ RG. 29944 S. 10.01.2017 T. Sınai Mülkiyet Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte 551, 554, 555, 556 sayılı Kanun Hükmündeki Kararımlar yürürlükten kaldırılmıştır (SMK md. 191).

gereğince, başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan kişiler ile kamu görevlilerini kapsamaktadır (SMK md. 2/1/d). Bu bağlamda SMK'nın, "çalışan" kavramını, İŞK md. 2'de "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi [...] denir" şeklinde tanımlanan "işçi" kavramından oldukça geniş olarak ele aldığı sonucuna varmaktadır⁴. Özellikle mülga 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (PatentKHK)'den farklı olarak "çalışan" tanımının kapsamına ikinci bir kategori olarak kamu görevlilerinin dahil edildiği dikkat çekmektedir⁵. Ayrıca öğrenciler ve ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler hakkında da SMK'nın çalışanlara ilişkin hükümleri uygulanacaktır (SMK md. 113/3). Yine çalışan buluşu için uygulanan hükümler, diğer kanuni düzenlemeler ve taraflar arasında yapılan sözleşme hükümleri saklı kalmak şartıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların buluşları hakkında da uygulanacaktır (SMK md. 113/4).

II. Çalışan Buluşu Türleri

6769 sayılı yasaya göre işçi buluşları "hizmet buluşu" ve "serbest buluş" olmak üzere ikiye ayrılmıştır (SMK md. 113).

A- Hizmet Buluşu

1. Tanım ve Unsurlar

Hizmet buluşu, çalışanın bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği ger-

çekleştirdiği ya da büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak, iş ilişkisi sırasında yaptığı buluş şeklinde tanımlanmıştır (SMK md. 113/1).

Hizmet buluşunun unsurlarını tanımdan hareketle genel olarak, buluşçunun çalışan olması, buluşun bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olunan faaliyet gereği olması, bu faaliyet kapsamında değilse işletmenin veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanması ve son olarak iş ilişkisi sırasında yapılması olarak sayabiliriz.

(i) Buluşçunun çalışan olması gerekir. SMK'ya göre çalışan sayılanları yukarıda açıkladığımızdan burada tekrarlamıyoruz. Belirtmeliyiz ki çalışan sayılan kişinin konumu önemli değildir. Diğer bir deyişle işyeri örgütlenmesinde konumu ne olursa olsun, işçi, ustabaşı, şef, müdür, genel müdür yardımcısı, teknik eleman, tüm bu kişilerin buluşlarına çalışan buluşlarına ilişkin hükümler uygulanır. Doğaldır ki işveren vekili sayılan kişiler de işçi statüsünde olduklarından bunların buluşlarına da bu yasa hükmü uygulanacaktır. Ayrıca buluşçu çalışanların çalışmış oldukları iş yerinin veya işletmenin özel ya da kamu sektöründe olmasının da önemi yoktur⁶.

(ii) Buluşun, çalışanın bir işletme ya da kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyetinin gereği olarak gerçekleşmesi gerekir. Diğer bir deyişle buluş, çalışanın iş görme borcundan kaynaklanmalıdır. Buluş çalışanın yükümlü olduğu faaliyetinin doğrudan veya dolaylı sonucu olabilir. Örneğin işçi, işletmenin ar-ge biriminde çalışıyorsa yaptığı buluş faaliyetinin doğrudan sonucunu teşkil eder. Buna mukabil işçi üretimde görevli olup araştırmalarla görevli değilse, çalışması sırasında gerçekleştirdiği buluş faaliyetinin dolaylı sonucunu oluşturur⁷.

"Faaliyet gereği" belirlenirken iş hukuku prensipleri dikkate alınacaktır, bu bağlamda faaliyetin kapsamı işçinin tabi olduğu yasaya göre değişecektir. Yani 4857 sayılı İş Kanunu, 857 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ya da 6098

4 Mülga PatentKHK uyarınca da "işçi" kavramının, iş hukuku anlamındaki işçi kavramından geniş olarak düzenlendiği yönünde ayrıca bkz. Tekinalp Ünal, Fikri Mülkiyet Hukuku, 5. Bs., İstanbul, 2012, s. 560; Canbolat Talat, İşçi Buluşları, İstanbul, 2007, s. 96; Güneş İlhami, "Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk", FMR, C. 10, S. 2010/2, s. 14.

5 Çalışmanın konusunu "özel hukuk ilişkisi içinde olan çalışanların buluşları" teşkil ettiğinden ve kamu görevlileri incelemenin kapsamı dışında olduğundan, makalede "çalışan" ve "işçi" kavramları birbirinin yerine aynı anlama gelecek şekilde kullanılmıştır.

6 Canbolat, s. 97.

7 Davis Jennifer, Intellectual Property Law, 4. Ed., Oxford, 2012, s. 275; Tekinalp, s. 560-561.

sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında işçinin yükümlülüğü hangi faaliyete dayalı ise, ona göre buluşun nitelendirilmesi farklılık gösterecektir. Hatta tarafların yaptığı iş sözleşmeleri, iş yeri uygulamaları, o iş yerinde uygulanan toplu iş sözleşmeleri de yükümlü olunan faaliyet alanının saptanmasında rol oynayacaktır⁸. Bedensel, düşünsel, teknik, bilimsel ya da güzel sanatlarla ilgili her türlü çalışma, iş sözleşmesinin konusu olabildiğine göre buluşun faaliyet konusunun belirlenmesinde bu durumlar da dikkate alınacaktır.

Buluş birden fazla işçi tarafından gerçekleştirilebilir. Bu durumda da hizmet buluşundan söz edilir ve çıkan buluş üzerinde müşterek mülkiyete ilişkin hükümler uygulanır. Kısmi süreye dayalı çalışmalarda da buluşun hizmet buluşu olması mümkündür. Ancak bu durumda işçinin kısmi süreli sözleşmeye dayalı işte çalışma süresi, görev tanımı ve buluşun konusu göz önüne alınarak buluşun hangi faaliyetten kaynaklandığı belirlenmelidir.

(iii) Buluşun, çalışanın bir işletme ya da kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyetinin gereği olmadığı durumda, büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanması gerekir. Bu noktada önemle vurgulamalıyız ki, gerek mülga PatentKHK md. 17/2 hükmünde gerekse SMK md. 113/1 düzenlemesinde "faaliyet gereği olma" unsuru ile "deneyim ve çalışmalarına dayanma" unsuru⁹ arasında "veya" bağlacı kullanılmış olup, bu iki unsur birbirine alternatifli şekilde düzenlenmiştir. Buna karşın Yönetmelik md. 4/1/ç bendinde "deneyim ve çalışmalarına dayanma" unsurunun hemen önüne "işyerinin faaliyet gösterdiği alanlar içinde" ifadesi eklenmiştir. Böylece ikinci unsurun kapsamı, normlar hiyerarşisine

aykırı olarak, işyerinin faaliyet konusu ile sınırlandırılmıştır ki bu aykırılık derhal kanun metni ile uyumlu hale getirilmelidir.

Bu unsorda bahsi geçen "deneyim ve çalışmalar"dan, buluşun, işletmenin ar-ge, üretim ve satım faaliyetlerinden elde edilen bilgi, deneyim ve birikimle gerçekleşmiş olması kastedilmiştir. Yoksa buluşun nitelendirilmesinde işletmenin malzeme ve para olanaklarının kullanılmış olması şart değildir; ancak bu olanakların etkili olduğu hususunda da şüphe yoktur¹⁰.

İşletmenin deneyim ve çalışmalarının buluşun gerçekleşmesinde önemli ölçüde rol oynamış olması gerekir, dolayısıyla deneyim ve çalışmalardan sadece esinlenilmiş olması yeterli değildir. Deneyim çalışmalara örnek olarak; işletmeye ait know-how, üretim süreçleri ve yöntemleri, ticari usuller, işyerinde çalışan diğer kişilerle yapılan görüşmeler, rakip ürünlere ilişkin sözlü ya da yazılı analizler vs. verilebilir¹¹.

(iv) Buluşun iş ilişkisi sırasında yapılması gerekir. İş ilişkisi henüz başlamadan veya iş ilişkisi sona erdikten sonra gerçekleştirilen buluşlar hizmet buluşu değildir. İşverenin bu buluşlar üzerinde herhangi bir talep hakkı söz konusu olmaz. Ancak sözleşme ile işverene iş ilişkisinin hitamından sonra kimi haklar tanınabilir, hatta yasadaki rejimin aynen uygulanması kararlaştırılabilir¹².

Buluşun çalışma saatleri içinde veya dışında gerçekleşmesinin önemi bulunmamaktadır¹³. Nitekim Almanya'da bir araştırma enstitüsünde çalışan laboratuvar direktörü, uçaklarda kullanılmak üzere fiber malzeme üretilen işletmenin sahip olduğu bilgi birikiminden faydalanarak, boş zamanlarında, hobi olarak uğraştığı rüzgâr sörf-leri için kuvvetlendirilmiş malzemedan bir yelken

8 Canbolat, s. 99.

9 Öğretide, işletmenin faaliyeti gereği gerçekleşen buluşlar "görev buluşu", işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanarak gerçekleşen buluşlar ise "fırsat buluşu" olarak nitelendirilmektedir. Ortan Ali Necip, İşçi Buluşları Hukuku (BK md. 336), İzmir, 1987, s. 119 ve 149; Şehirli Feyzan Hayal, Patent Hakkının Korunması, Ankara, 1968, s. 61; Saraç Tahir, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2004, C. 9, S. 2, s. 265.

10 Tekinalp, s. 561.

11 Çataklar Eda, "Sınai Mülkiyet Kanunu İle Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sistemine Yapılan Değişiklikler", 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2017, s. 425.

12 Tekinalp, s. 561; Saraç, s. 268.

13 Tekinalp, s. 561; Pınar Mustafa Anıl, "İşçi Buluşları Üzerinde İşçi İle İşverenin Hak ve Yükümlülükleri", Türk Metal, S. 222, 2018, s. 85.

direği geliştirir. Direktörün geliştirdiği buluş, boş zamanlarında üzerinde çalıştığı ve işletmenin faaliyet konusuna dahil olmadığı halde, işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanıldığı için hizmet buluşu olarak kabul edilmiştir¹⁴.

Gerçek buluş sahipliği ilkesi uyarınca kural olarak buluş, onu meydana getiren kişinin yani çalışanın malvarlığında doğar, ancak işverene buluşu tam veya kısmen devralabilmek üzere kanunen bazı haklar tanınmıştır. Tam da bu noktada işverenin gerçekleştirilen buluştan haberdar kılınması için birtakım bildirim yükümlülükleri düzenlenmiştir. Bu yönüyle çalışan buluşu düzenlemelerinin, gerçek buluş sahipliği ilkesinin istisnasını teşkil ettiğini söylemek hatalı olmaz.

2. Çalışanın Hizmet Buluşuna Dair Bildirim Yükümlülüğü

Çalışan, bir hizmet buluşu yaptığında, bu buluşunu yazılı olarak ve gecikmeksizin işverene bildirmekle yükümlüdür. Söz konusu bildirim yükümlülüğünün amacı, işverene, kanundan doğan hakları olan, kısmi veya tam hak talebinde bulunabilmesi ve gerektiği durumda patent veya faydalı model başvurusunda bulunabilmesi için, buluşun mahiyetini doğru bir şekilde değerlendirebilme olanağı sağlamaktır¹⁵.

Buluş birden çok işçi tarafından gerçekleştirilmiş ise bu bildirim birlikte yapılabilir. İşveren, bildirim kendisine ulaştığı tarihi, bildirimde bulunan kişi veya kişilere gecikmeksizin yazılı olarak bildirir (SMK md. 114/1).

İşverenin haklarını doğru bir durum değerlendirilmesi yaparak kullanabilmesi için, bildirim içeriği yasa koyucu tarafından belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışanın, bildirimde teknik problemi ve hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirmiş olduğunu açıklaması ve hatta varsa resmini de işverene vermesi gerekir. Ayrıca çalışan, yararlanmış olduğu işletme deneyim ve çalışmalarını, varsa diğer çalışanların katkılarını ve bu katkıların şeklini, yaptığı iş ile ilgili olarak aldığı talimatları ve kendi kat-

kı payını da bildirimde belirtir (SMK md. 114/2-3).

İşveren bildirim kendisine ulaştığı tarihten itibaren iki ay içerisinde, bildirim düzeltilmesi isteminde bulunabilir ve hangi hususların düzeltilmesi gerektiğini işçiye bildirir. Talepte bulunulmaması durumunda, kanuni içeriği taşınamasına rağmen bildirim geçerli kabul edilir (SMK md. 114/4).

Ayrıca çalışanın yasaya göre bildirimde bulunabilmesi için işverenin gereken yardımı yapması zorunludur (SMK md. 114/5).

B- Serbest Buluş

Çalışanın, hizmet buluşu tanımına uymayan tüm buluşları serbest buluştur (SMK md. 113/2). Serbest buluş çalışanın kişiliğinde doğar ve bütün haklarıyla çalışanda kalır, özetle serbest buluşun sahibi işçidir¹⁶. Doğal olarak serbest buluşlar için patent veya faydalı model başvurusunda bulunma hakkı çalışandadır.

Serbest buluşu, başlangıçta serbest buluş olanlar ve sonradan serbest buluşa dönüşenler şeklinde ikiye ayırarak inceleyebiliriz. Yasada öngörülen kimi hallerde hizmet buluşu, serbest buluş niteliği kazanmaktadır. Bu haller şu şekilde sıralanabilir:

(i) İşveren bir hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep etmiş ise (SMK md. 115/3),

(ii) İşveren, çalışanın hizmet buluşuyla ilgili bildirim kendisine tebellüğünden itibaren dört aylık süre içinde hak seçimini çalışana bildirmemesi veya hak talebinde bulunmadığına dair bildirimde bulunursa (SMK md. 115/1),

(iii) İşveren, tam hak talebinde bulunmuş olduğu hizmet buluşu için patent veya faydalı model başvurusunda bulunmazsa ve çalışanın belirleyeceği süre içerisinde de başvuru yapmazsa (SMK md. 116/4)

(iv) İşverenin iflas etmesi halinde, çalışan, buluştan kaynaklanan bedel alacağı yerine buluşun serbest buluşa dönüşmesini talep ederse (SMK md. 120/2)

14 Çataklar, s. 425-426 (dn. 35'te anılan yazarlardan naklen).

15 Tekinalp, s. 562.

16 Tekinalp, s. 565.

hizmet buluşu, serbest buluş niteliği kazanır.

Başlangıçta serbest buluş olanlar, işverenin faaliyet alanı içinde değerlendirilebilir nitelikte olmadığı açık olan ve mahiyeti gereği serbest buluş olduğu aşikâr olan buluşlardır. Bu durumlarda çalışanın bildirim yükümlülüğü yoktur (SMK md. 119/3).

Bunun yanı sıra çalışan iş sözleşmesi ilişkisi içerisindeyken serbest bir buluş yaptığı takdirde, durumu geciktirmeden işverene bildirmekle yükümlüdür. Bildirimde, buluş ve gerekiyorsa buluşun gerçekleştirilme şekli hakkında bilgi vermek suretiyle, buluşun gerçek bir buluş sayılıp sayılmayacağı konusunda işverenin bir kanaate varabilmesi sağlanır (SMK md. 119/1). İşveren buluşun serbest bir buluş olmadığına ilişkin itirazını, kendisine yapılan bildirim tarihinden itibaren üç ay içerisinde yazılı bir bildirimle ileri sürebilir (SMK md. 119/2).

Serbest buluş, işletmenin faaliyet alanına girmek veya işletme söz konusu buluşun ilgili olduğu alanda faaliyette bulunmak için ciddi hazırlıklar içindeyse; serbest buluşunu iş ilişkisini sürdürmekte olduğu sırada başka bir şekilde değerlendirmeye başlamadan önce, tam hak tanımaksızın uygun koşullar altında buluşundan yararlanmak olanağı vermek için işverene öneride bulunmakla yükümlüdür. Böylece işverene kanun koyucu tarafından tam hak değil, kısmi hak talebi kapsamında inhisari olmayan lisans olanağı tanınmıştır¹⁷. İşveren, önerinin kendisine ulaştığı tarihten itibaren üç ay içerisinde yanıt vermezse, bu konudaki öncelik hakkını yitirir. İşveren kendisine yapılan öneriyi kabul eder, ancak öngörülmuş koşulları uygun bulmazsa, koşullar tarafların talebi üzerine yargı tarafından saptanır (SMK md. 119/4).

III. Çalışan (İşçi) Buluşundan Doğan Hak ve Yükümlülükler

Çalışan buluşlarında da tarafların hak ve yükümlülükleri, iş sözleşmesinin niteliği gereği,

borçlar yasası bağlamında karşılıklı edimler olan "gözetme" (TBK md. 417) ve "sadakat" (TBK md. 396) borcundan doğmaktadır. Nitekim işveren gözetme borcu nedeniyle işçinin kişiliğini korumak, onun kişilik haklarına saygı göstermek zorundadır. İşçi de iş ilişkisinin devam ettiği sürede, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı çıkarlarının korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. Çalışan buluşundan doğan hak ve yükümlülükler, iş sözleşmesinin sona ermiş olmasından etkilenmez (SMK md. 118/4).

A- İşverenin Hak ve Yükümlülükleri

1. İşverenin Hakları

İşveren, hizmet buluşu ile ilgili olarak tam veya kısmi hak talep edebilir. İşveren bu talebi, çalışanın bildirim tarihinden kendisine ulaştığı tarihten itibaren dört ay içinde yazılı olarak çalışana bildirmek zorundadır. Çalışana böyle bir bildirim süresinde yapılmaması veya hak talebinde bulunulmadığına dair bildirim yapılması hâlinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır (SMK md. 115/1). Öte yandan işverenin hak seçim bildiriminde bulunmasından önce, çalışanın buluş üzerinde yapmış olduğu tasarruflar, işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde, işverene karşı geçersizdir (SMK md 115/4).

a. Tam Hak Talebi

İşverenin hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebinde bulunması durumunda bununla ilgili bildirim çalışana ulaşması ile buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçmiş olur (SMK md. 115/2). İşçinin adının belirtilmesine ilişkin manevi hakkı istisnadır (SMK md. 90/6). İşverenin bildirim kurucu yenilik doğuran hak niteliğinde olup, karşı tarafa ulaşmakla başka işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden (*ipso iure*) hüküm ve sonuçlarını doğurur. İşçinin, işverenin devralma talebini reddetmeye hakkı yoktur¹⁸.

b. Kısmi Hak Talebi

İşverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi hak istemi durumunda, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır. Ancak bu durumda işveren kısmi

¹⁷ Tekinap, s. 566.

¹⁸ Tekinalp, s. 561.

hakka dayanarak bu buluşu kullanabilir. Kısmi hak, işverene inhisari olmayan lisans hakkı verir¹⁹. Bu kullanma çalışanın buluşunu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa çalışan, buluşa ilişkin hakkın tamamen devralınmasını veya kısmi hakka dayanan kullanım hakkından vazgeçmesini işverenden isteyebilir. İşveren, çalışanın bu isteğine ilişkin bildirimine tebellüğ tarihinden itibaren iki ay içinde cevap vermezse, işverenin kısmi hakka dayanarak buluşu kullanma hakkı sona erer (SMK md. 115/3).

2. İşverenin Yükümlülükleri

Patent isteme hakkı, buluşu yapana veya onun haleflerine ait olup bu hakkın başkalarına devri mümkündür (SMK md. 109/1). Tam hak talebinde bulunan işveren, buluşla ilgili olarak Türk Patent ve Marka Kurumu nezdinde, buluş sahibinin halefi olarak, tescil başvurusunda bulunmakla yükümlüdür. Ancak işletme çıkarları gerektiriyorsa, işveren bu başvuru yükümlülüğünden muaf tutulabilir. Başvuru yaptıktan kaçınılması durumunda, buluş için işverenin ödemesi gereken bedelin hesaplanmasında, patent alınmamasından kaynaklanan çalışan aleyhine olası ekonomik kayıplar da dikkate alınır (SMK md. 116/1)

İşverenin tescil başvurusu yükümlülüğünün ortadan kalktığı haller; (i) hizmet buluşunun serbest buluş niteliği kazanması, (ii) çalışanın, buluşu için başvuru yapılmamasına rıza göstermesi, (iii) işletme sırlarının korunmasının başvuru yapmamayı gerektirmesi şeklindedir (SMK md. 116/2).

İşverenin, tam hak talebinde bulunmuş olduğu hizmet buluşuna ilişkin tescil yükümlülüğüne aykırı davranmasının yaptırımı, buluşun serbest buluşa dönüşmesidir. Diğer bir deyişle tam hak talebinde bulunan işveren, tescil başvurusunda bulunmaz ve çalışanın belirleyeceği süre içinde de başvuruyu yapmazsa, buluş serbest buluş niteliği kazanır (SMK md. 116/3)²⁰.

19 Tekinlap, s. 565; Canbolat, s. 229; Çataklar, s. 429.

20 Mülga PatentKHK md. 26/3 hükmünde, işverenin tam hak talebinde bulunmuş olduğu hizmet buluşu için başvuruda bulunmaması ve işçinin belirleyeceği süre içinde de başvuruyu yapmaması hallerinde, işçinin, işveren adına ve hesabına, hizmet buluşu için Enstitü'ye başvurabi-

Hem işinin hem de işverenin belli koşullarda buluşa dair sır saklama yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren, tam hak talep etmediği takdirde, kendisine bildirim yapılan buluşa ilişkin bilgileri, çalışanın haklı menfaatlerinin devamı süresince gizli tutmakla yükümlüdür (SMK md. 115/5). Söz konusu gizli tutma yükümlülüğü şüphesiz, işverenin buluşun serbest buluş niteliği taşıyıp taşımadığına karar vermesi için ona tanınan üç aylık süre bakımından da geçerlidir²¹.

B- Çalışanın Hak ve Yükümlülükleri

1. Çalışanın Hakları

İşverenin hizmet buluşu üzerinde tam hak talep ettiği durumda, çalışanın da makul bir bedelin kendisine ödenmesini işverenden talep etme hakkı doğar. İşverenin hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep ettiği durumda ise, çalışanın, işverenin buluşu kullanmasına karşılık olarak makul bir bedelin kendisine ödenmesini talep etme hakkı doğar (SMK md. 115/6).

Belirtilmelidir ki, çalışanın işletme içinde buluş gerçekleştirme hususunda arzulu olabilmesi için, işveren lehine kanuni intikal öngören hükümler karşısında, çalışan lehine de bedele ilişkin tatmin edici hükümler sevk edilmesi zorunludur. Ancak SMK'nın bu bağlamda işveren ile çalışan arasında tesis ettiği sistemin dengeli ve hakkaniyete uygun olduğunu ifade etmek güçtür. Nitekim SMK'da bedelin hesaplanmasına ilişkin düzenlemelerde, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara ödenecek bedelde olduğu gibi net ve açık oranlar²² yerine işveren tarafında kötüye kullanmaya son de-

leceği düzenlenmiş idi. Görüldüğü üzere mülga PatentKHK ile işçiye işveren ad ve hesabına başvurma imkânı verilmişken, SMK'nın getirmiş olduğu yeni düzenleme ile tescil başvurusunda bulunmamanın yaptırımı işveren bakımından ağırlaştırılmış ve buluş üzerindeki tüm hak ve yetkiler çalışana bırakılmıştır.

21 Tekinlap, Yenilikler, s. 81.

22 Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara buluşları için ödenecek bedel, buluştan elde edilen gelirin üçte birinden az olamaz. Ancak buluş konusunun kamu kurum veya kuruluşunun kendisi tarafından kullanılması hâlinde ödenecek bedel, bir defaya mahsus olmak üzere, bedelin ödendiği ay için çalışana ödenen net ücretin on katından fazla olamaz (SMK md. 113/5).

rece açık muğlak kriterler benimsenmiştir²³. Şöyle ki bedelin hesaplanmasında hizmet buluşunun ekonomik olarak değerlendirilebilirliği, çalışanın işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı da dikkate alınır (SMK md. 115/7). İşveren, hizmet buluşuna ilişkin talepte bulunduktan sonra, buluşun korunmaya değer olmadığını ileri sürerek bedelin ödenmesinden kaçınmaz. Ancak buluşun korunabilir olmadığı konusunda açılan dava sonucunda mahkemenin davanın kabulüne karar vermesi hâlinde çalışan, bedel talebinde bulunamaz (SMK md. 115/8).

İşverenin iflas etmesi ve iflas idaresinin de buluşu işletmeden ayrı olarak devretmek istemesi hâlinde çalışanın, yapmış olduğu ve işverenin de tam hak talebinde bulunduğu buluşa ilişkin olarak önalım hakkı vardır (SMK md. 120/1).

2. Çalışanın Yükümlülükleri

Çalışan, patent alınabilmesi için gerekli bilgileri işverene vermek ve gerekli yardımı yapmakla yükümlüdür. İşveren de hizmet buluşuna patent verilmesi için yaptığı başvuru ve eklerinin suretlerini çalışana vermek ve çalışanın talebi üzerine başvuru işlemleri sırasındaki gelişmeleri ona bildirmekle yükümlüdür (SMK md. 118/1).

Çalışan, hizmet buluşunu, serbest buluş niteliği kazanmadığı sürece gizli tutmakla yükümlüdür (SMK md. 114/6).

IV. Çalışan Buluşlarına İlişkin Hükümlerin Özellikleri

Gerek çalışanların buluşlarının özendirilmesi gerekse işverenlerin buluşlara yatırım yapması bakımından kanun koyucu, çalışan buluşlarını emredici kanun hükümleriyle düzenlemiş ve işçiler aleyhine düzenleme ve uygulama yasağı ön görmüştür. Ayrıca çalışan ve işveren arasındaki

sözleşme serbestisine bir sınır getirilerek, sözleşme zamanı kanunen belirlenmiştir. Taraflar, hizmet buluşlarında patent verilmesi için yapılacak başvurudan; serbest buluşlarda ise çalışanın işverene yapacağı bildirim yükümlülüğünden sonra ancak çalışan buluşlarına ilişkin sözleşme akdedebilirler (SMK md. 117/1).

Bunun yanı sıra hizmet buluşları ile serbest buluşlar konusunda işveren ile çalışan arasında yapılan sözleşmeler, çalışan buluşlarıyla ilgili emredici hükümlere aykırı olmasa dahi, önemli ölçüde hakkaniyetle bağdaşmıyorsa geçersiz sayılır. Aynı kural belirlenen bedel için de geçerlidir (SMK md. 117/2).

Sözleşmenin veya belirlenmiş olan bedelin hakkaniyete aykırı olduğu hakkındaki itirazlar, iş sözleşmesinin bitiminden itibaren en geç altı ay içinde yazılı olarak ileri sürülebilir (SMK md. 117/3).

V. Görevli Mahkeme

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu²⁴ md. 5/1/a hükmü uyarınca, 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemi adamları, 4857 sayılı İş Kanununa veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarında iş mahkemeleri görevlidir.

Bu hükümden hareketle öğretide bir görüşe göre, TBK md. 427 hükmünün yollaması gereği uygulanacak olan SMK bağlamında işçi ve işverenin arasındaki hak sahipliği, bedel ödeme, patent başvurusu ve yükümlülüklerin ihlali nedeniyle doğan zararları isteme gibi uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görüleceği ifade edilmiştir²⁵. Bu görüşe gerekçe olarak, 5521 sayılı mülga İş Mahkemeleri Kanununun uygulandığı zamanda verilen, Yargı-

23 SMK'nın bedele ilişkin hükümlerinin açıklık ve kesinlikten yoksun olduğu, hakkaniyet bakımından tatmin edici olmadığı, çalışanın buluş gerçekleştirme hususunda cesaretlendirmek yerine aksine caydırıcı nitelikte olduğu öğretide ayrıca ifade edilmiştir. Tekinalp, Yenilikler, s. 78-79.

24 RG. 30221 S. 25.20.2017 T.

25 Kar Bektaş, "İşçinin Düşünce Hürriyeti ve İşçi Buluşları", Prof. Dr. Turhan Esener 3. Uluslararası İş Hukuku Kongresi, Nisan 2018 (Tebliğ metni basılmamıştır).

tay 9. HD'nin, "işçi tarafından üretilen buluşun, sır saklama yükümlülüğü ihlal edilerek yeni çalıştığı işyerinde üretilmesi nedeniyle işverenin tazminat talebine ilişkin uyuşmazlık hakkında iş mahkemelerinin görevli olduğunu" kabul eden kararı gösterilmiştir²⁶. Söz konusu görüş tarafından, SMK ve Yönetmelik hükümlerinde tahkim usulünün öngörülmesi olmasının, özel kanun olan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca iş mahkemelerinin görevini etkilemediği, kaldı ki işçi veya işveren tarafından zararın tazmini veya bedel ödeme istemi ile dava açılmadan önce dava şartı olan arabulucuya başvurmanın da zorunlu olduğu dile getirilmiştir.

Oysa SMK md. 115/11 uyarınca çalışan buluşları ile ilgili bedel tarifesi ve uyuşmazlık hâlinde zorunlu tahkim yolu öngörülmesi ve uygulanacak tahkim usulünün de yönetmelikle düzenleneceği vurgulanmıştır. İlgili Yönetmelik md. 24 hükmü uyarınca da, ödenecek bedelin miktarı ve ödeme şekli üzerinde, işveren hizmet buluşu üzerinde tam hak talebinde bulunmuşsa patent veya faydalı model verildiği tarihten, kısmi hak talebinde bulunmuşsa işverenin buluştan yararlanmaya başladığı tarihten itibaren iki ay içinde anlaşamamaları halinde uyuşmazlığın bu Yönetmelikteki hesaplamalar kapsamında tahkim yoluyla çözümleneceği belirtilmiştir. SMK'ya nazaran daha yeni tarihli fakat genel hüküm (*lex generalis*) niteliğindeki İş Mahkemeleri Kanunu'nun, özel hukuk ilişkisi içinde olan çalışanların buluşlarında bedelin tespitine ilişkin zorunlu tahkim prosedürünü bertaraf edip etmediği ise tartışmaya açıktır.

Sonuç

SMK ile yeniden kaleme alınan, özel hukuk ilişkilerine dayanan çalışanların buluş sistemi, mülga PatentKHK ile hüküm altına alınmış olan önceki sistemi büyük ölçüde yansıtmaktadır. Ancak çalışan buluşlarına ilişkin Yönetmelik'teki bazı hükümlerin SMK ile çeliştiği ve normlar hiyerarşisine

uygun olmadığı söylenebilir. Söz konusu yasaya aykırı bu çelişkilerin, gözden geçirilmesi, yasaya uygun hale getirilmesi ve yargı makamlarınca da farkındalıkla uygulanması gerekir.

İşverenin kurmuş olduğu organizasyonda çalışanın, buluş gerçekleştirme arzusu ve motivasyonu ile iş görebilmesi için özellikle bedel konusunda menfaatlerinin tam anlamıyla tatmin edileceğine dair bir inancı ve hukuk güvenliği bulunmalıdır. Bunun sağlanması için de bedelin tespitine ilişkin kıstasların muğlak ve oldukça esnek yorumlanabilecek nitelikte olmaması gerekir. Mevcut yasal düzenlemelerin çalışanın menfaatlerini karşılama hususunda yetersiz kaldığı iş bu çalışmada tespit edilmiş olup, iş dünyasındaki araştırma ve geliştirme teşvik edilmesi ve ülke ekonomisinin ilerlemesi için hükümlerin revize edilmesi elzemdir.

Öte yandan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun getirmiş olduğu, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceğine ilişkin düzenlemenin, önceki tarihli fakat özel nitelikteki (*lex specialis*) SMK ve Yönetmelik hükümlerini görevli mahkeme ve zorunlu tahkim prosedürü noktasında mülga edip etmediği hususu ise tartışmaya değer niteliktedir. Zaman içerisinde mahkeme kararlarının bu tartışmayı aydınlatacağında şüphe yoktur.

KAYNAKÇA

- Canbolat Talat, İşçi Buluşları, İstanbul, 2007.
- Çataklar Eda, "Sınai Mülkiyet Kanunu İle Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler", 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2017, s. 409 vd.
- Davis Jennifer, Intellectual Property Law, 4. Ed., Oxford, 2012.
- Güneş İlhami, "Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk", FMR, C. 10, S. 2010/2, s. 13 vd.

26 Y. 11. HD. 11.10.2016 tarih ve 2016/15516 E., 2016/17659 K. sayılı kararı

- Kar Bektaş, "İşçinin Düşünce Hürriyeti ve İşçi Buluşları", Prof. Dr. Turhan Esener 3. Uluslararası İş Hukuku Kongresi, Nisan 2018 (Tebliğ metni basılmamıştır).
- Orhan Ali Necip, İşçi Buluşları Hukuku (BK md. 336), İzmir, 1987.
- Pınar Mustafa Anıl, "İşçi Buluşları Üzerinde İşçi İle İşverenin Hak ve Yükümlülükleri", Türk Metal, S. 222, 2018, s. 85 vd.
- Saraç Tahir, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2004, C. 9, S.2, s. 257 vd.
- Şehirali Feyzan Hayal, Patent Hakkının Korunması, Ankara, 1968.
- Tekinalp Ünal, Fikri Mülkiyet Hukuku, 5. Bs., İstanbul, 2012.
- Tekinalp Ünal, "Sınai Mülkiyet Kanunu'nun Öne Çıkan Yenilikleri", 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2017, s. 5 vd. (Anılış: Yenilikler).