551 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME AÇISINDAN İŞÇİ BULUŞLARI VE İŞÇİ BULUŞLARI AÇISINDAN DİKKATE ALINACAK İLKELER

Arş. Gör. Yusuf GÜLEŞCİ*

ÖZET

Buluş, teknik alandaki bir soruna, uygulanabilir ve tekrarlanabilir nitelikte yeni bir çözüm getiren fikri bir üründür. İşçi buluşları ise mucidin, bir iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışırken, işi çerçevesinde yaptığı buluşlardır. Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre işçi buluşları patent veya faydalı model belgesi ile korunabilir nitelikte olan buluşlardır.551 sayılı KHK işçi buluşlarını hizmet buluşları ve serbest buluşları olmak üzere iki tür olarak nitelendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşçi Buluşları, 551 Sayılı Khk, Hizmet Buluşları, Serbest Buluşlar.

IN TERMS OF DECREE-LAW NO.551 OF THE EMPLOYEES' INVENTIONS AND PRINCIPLES OF THE EMPLOYEES' INVENTIONS

ABSTRACT

Thein vention is a product idea, which brings a newsolution that a viable and reproducible to a problem in the art. Employees' inventionsare the discoveries made while working under an employment contract. Employee inventions with in the meaning of thispresent Decree-Lawarethose inventions qualifying for protection under a Patent or a Utility Model Certificate. With in the meaning of Decree-Law, employee's inventionsare classified as service inventions or free inventions.

Key Words: Amployees' Inventionsare, Decree-Law No. 551, Service Inventions, Free Inventions.

* Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD., Araştırma Görevlisi.

GİRİŞ

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişin hızla devam ettiği çağımızda, sosyal ve ekonomik değişimlerin yanında çalışma ilişkileri de değişime uğramaktadır. Bilgi toplumunda, mevcut bir makine ya da sermayenin yerini artık fikrî ürünler almaktadır. Teknolojinin bu hızlı gelişimine ayak uyduramayan işletmeler de yok olup gitme tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan yeni buluşların iş sürecinde kullanılması işletmeler için hayati öneme sahip bulunmaktadır.

Büyük bir öneme sahip olması nedeniyle buluş yapma faaliyetlerinin özendirilmesi ve teşvik ettirilmesi gerekmektedir. Bunun için her şeyden önce, kişinin gerçekleştireceği buluşun korunması gerekmektedir. Zira buluşun korunmaması durumunda, işletmeler buluş yapma faaliyetlerine yeteri kadar önem vermeyecek, ortaya çıkan buluşları da rakip işletmelerden korumak ve rekabet koşullarını kaybetmemek için gizli tutmak isteyeceklerdir.

Buluşu yapan kişinin işçi olması durumunda bu durum, hem iş hukukunun hem de fikrî ve sınaî mülkiyet hukukunun ilgi alanına dâhil olacaktır. İş hukukunda, işçi iş görme borcunu yerine getirmesi sonucunda ortaya çıkan mal veya hizmet üzerinde herhangi bir hak iddia edemeyecektir. Fikrî mülkiyet hukukunda ise, buluşu yapan kişiye ait olacaktır. İşçi buluşları konusunda ise, iş hukuku ile fikri mülkiyet hukukunda çatışma meydana gelecektir. Bir diğer ifade ile, işçi buluşlarında işçi menfaati ile işveren menfaatlerinde çatışma meydana gelecektir. Bu nedenle, hizmet buluşlarının işverene ait olduğu kabul edilirken, bunun karşılığında, işverenin buluşunun ekonomik değerine göre işçiye ücreti dışında uygun bir bedel vermesi gerekmektedir.

Çalışmamızda konu edilen işçi buluşları 551 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında düzenlenmiştir. Biz de bu kapsamda işçi buluşu kavramını, çeşitlerini, işçi buluşundan kaynaklanan işçi ve işverenin haklarını incelemeye çalışacağız.

I. İŞÇİ BULUŞU KAVRAMI

A. Genel Olarak

İşçi buluşları konusunun daha iyi anlaşılabilmesi için işçi, buluş, işçi buluşu, iş sözleşmesi gibi temel kavramların açıklığa kavuşturulmasında fayda bulunmaktadır. İş Kanunu işçi buluşları bakımından bir düzenleme içermemekte ve Türk Borçlar Kanunu[1] da özel kanun hükümlerinin uygulanmasını öngörmekte-

[1] **RG.,** 04.02.2011, **S.** 27836

dir[2]. 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname[3] işçi buluşlarını "*Çalışanların Buluşları*" başlığı altında düzenlemiştir[4]. 16-33. maddeleri arasında özel hukuk ilişkisi içinde olan işçilerin buluşları; 33-38 maddeleri arasında çalışanların buluşları ile ilgili genel hükümler 39-41 maddeleri arasında ise memurların, silahlı kuvvet mensuplarının ve üniversite mensuplarının buluşları "*Kamu Hizmeti Gören Kurumlarda Çalışanların Buluşları*" üst başlığı altında düzenlenmiştir.

1. İşçi Buluşları Açısından "İşçi"

İşçi buluşları kavramına geçmeden önce 551 sayılı KHK'ye göre işçi ve işçi sayılanlara değinmek gerekecektir. İşçi kavramı birçok kanuni düzenlemede farklı şekilde tanımlanmıştır. İşçilerin en temel kanunu olan 4857 sayılı İş Kanunu'na[5] göre işçi "*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye*" denmektedir[6].

551 sayılı KHK ise kendi kanunu bakımından işçi kavramını düzenlemiştir. Buna göre "*Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre işçi, bir özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuk ilişkisi gereği, başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan kişidir. Ücretsiz olarak ve belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler ve pratik yapan öğrenciler de, bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre işçi sayılır*".

Buna göre bu KHK hükümlerine göre işçi sayılabilmek için;

Bir özel hukuk sözleşmesi ya da benzeri bir hukuk ilişkisi ile bir başkasının hizmetinde olmak gerekmektedir. Bunun yanında kamu hukuku ilişkisi içinde olan kişiler için 551 sayılı KHK'nin 39. maddesi özel bir düzenleme getirmiştir. Söz konusu hükme göre "*Özel hukuk ilişkisine tabi olarak çalışan işçilerin buluş ve teknik iyileştirme teklifleri için uygulanan hükümler, kabul edilmiş özel düzenlemeler mahfuz kalmak şartıyla, genel, katma, özel bütçeli kamu kuruluşları*

---

2 Kenan **Tunçomağ** / Tankut **Centel,** *İş Hukukunun Esasları*, 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 150; Nizamettin **Aktay /** Kadir **Arıcı /** Tuncay Senyen**Kaplan,** *İş Hukuku*, 5. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2012, s. 152.

3 Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, **RG.,** 27.06.1995, **S.** 22326.

4 Hamdi **Mollamahmutoğlu** / Muhittin **Astarlı,** *İş Hukuku,* 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012, s. 682.

5 **RG.,** 10.06.2003, **S.** 25134.

6 Nuri **Çelik,** *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul 2013, s. 33.

ve kamu iktisadi teşebbüsleri ile bağlı ortaklıklarında çalışan memurların buluş ve teknik iyileştirme teklifleri için de uygulanır".

Bir başkasının hizmetinde olmak durumu, işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık[7] gerektirmelidir. Bu yüzden istisna sözleşmesi, vekâlet sözleşmesi ve âdi şirket sözleşmesine göre çalışan kişiler işçi kabul edilemeyecektir. Bu kişilere işçi buluşlarına ilişkin hükümler uygulanamayacaktır. Bunlara serbest buluş hükümleri uygulanacaktır[8].

2. İşçi Sayılan Kişiler

551 sayılı KHK işçi tanımını yaptıktan sonra bazı kişileri "*işçi sayılan kişiler*" grubuna tabi tutmuştur. Bunlar stajyerler ve pratik yapan öğrencilerdir.

a. Stajyerler

Stajyer belirli bir mesleğe ilişkin olarak teorik öğreniminin yanında pratik öğrenimini ve bilgisini de geliştiren kişiye denmektedir. Stajyerlik ilişkisi, bir iş ilişkisi değildir ve kural olarak işverenin ücret ödeme borcu da bulunmamaktadır.

551 sayılı KHK m. 16'ya göre "*Ücretsiz olarak ve belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler …, bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre işçi sayılır*". Madde gerekçesinde hizmet sözleşmesi süresinin bir önemi olmadığı ve ekonomik bağımlılık bakımından ücret karşılığının şart olmadığı ifade edilmiştir[9]. Bu hükme göre, patent haklarının korunması bakımından, özellikle işçi buluşları bakımından işçi gibi muameleye tabi olacaklardır. Öğretide stajyerlerin işçi sayılmasının aslında yanlış olduğu bunun yerine Kararname hükümlerinin stajyerlere uygulanacağının düzenlenmesinin daha doğru olacağı belirtilmiştir[10].

b. Pratik Yapan Öğrenciler

551 sayılı KHK'ye göre işçi sayılacak diğer bir grup da pratik yapan öğrencilerdir. Buna göre öğrenci olarak okurken pratik yapma amacıyla çalışan öğrenciler de stajyer vasıfları olmamalarına rağmen 551 KHK'ye göre işçi sayılacaklardır. Bu kapsamda bu öğrencilerin herhangi bir buluş yapmaları durumunda işçi gibi Kararname hükümlerine tabi olacaklardır.

---

7 Kararname bakımından işçi sayılmak için kişisel bağımlılık yeterli görülmekte, ekonomik bağımlılık aranmamaktadır, Talat **Canbolat,** *İşçi Buluşları*, Beta Yayınları, İstanbul 2007, s. 68.

8 **Canbolat,** s. 67-68.

9 İlhami **Güneş,** *Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk*, Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi, Sayı: 2010/2, C. 10, s. 14.

10 **Canbolat,** s. 85.

3. İşçi Dışındaki Kişiler

a. Memurlar

551 sayılı KHK m. 39'a göre "*Özel hukuk ilişkisine tabi olarak çalışan işçilerin buluş ve teknik iyileştirme teklifleri için uygulanan hükümler, kabul edilmiş özel düzenlemeler mahfuz kalmak şartıyla, genel, katma, özel bütçeli kamu kuruluşları ve kamu iktisadi teşebbüsleri ile bağlı ortaklıklarında çalışan memurların buluş ve teknik iyileştirme teklifleri için de uygulanır*".

b. TSK Mensupları

551 sayılı KHK m. 40'a göre "*Silahlı Kuvvetler mensuplarının buluş ve teknik iyileştirme teklifleri hakkında memurların buluş ve teknik iyileştirme tekliflerine ilişkin hükümler uygulanır*".

c. Öğretim Elemanları

551 sayılı KHK m. 41'a göre "*39 uncu ve 40 ıncı madde hükümlerinden farklı olarak, Üniversitelere bağlı fakülte ve yüksek okullarda bilimsel çalışma yapmakta olan öğretim elemanlarının yaptığı buluşlar, serbest buluş sayılır. / Bu buluşlar hakkında 31 inci, 32 nci ve 34 üncü madde hükümleri uygulanmaz. Öğretim elemanı sıfatı, Yüksek Öğretim Kanunu hükümlerine göre belirlenir*". Kanun koyucu öğretim elemanlarının iş çerçevesindeki buluşları için memurların buluşları hakkındaki hükümlerden ayrılmıştır. Memur ve asker kişilerin buluşları büyük olasılıkla hizmet buluşu işlemine tabi iken öğretim elemanlarının buluşları ayrım yapılmaksızın serbest buluş kabul edilmiştir[11]. Ayrıca belirtelim ki Kararname'de devlet üniversitesi - vakıf üniversitesi ayrımı yapılmadığından vakıf üniversitesi elemanlarının yaptıkları buluşlar da serbest buluş olarak kabul edilecektir[12].

2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'na[13] göre "***Öğretim Elemanları:*** *Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarıdır*" (m. 3).

---

[11] Sami **Karahan** / Cahit **Suluk** / Tahir **Saraç** / Temel **Nal,** *Fikri Mülkiyet Hukukunun Esasları*, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013, s. 220; **Güneş,** s. 17.

[12] **Karahan / Suluk / Saraç / Nal,** s. 222; **Güneş,** s. 18; Öğretiye göre de KHK'nin lafzî yorumu, Kanun koyucunun bu maddedeki düzenleme yönünden özel amacı, Kanun koyucunun KHK'ye yansıyan genel amacı, Türk üniversite sistemi ve Vakıf üniversitelerinin öğretim üyelerinin çalışma amacı ve biçimi, buluşlarının serbest buluş sayılması gerekliliğini desteklemektedir, Ahmet **Battal,** *Patent Mevzuatı Yönünden "Üniversite Mensubu" Kavramı ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışanların Buluşları,* http://w3.gazi.edu.tr, (**ET.,** 19.12.2013).

[13] **RG.,** 06.11.1981, **S.** 17506.

Öğretim elemanları yine aynı Kanun'a göre "***Öğretim Üyeleri:*** *Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentlerdir. … /* ***Öğretim Görevlisi:*** *Ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü bir öğretim elemanıdır. /* ***Okutman:*** *Eğitim - öğretim süresince çeşitli öğretim programlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan öğretim elemanıdır. /* ***Öğretim Yardımcıları:*** *Yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen, araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim - öğretim planlamacılarıdır"*.

B. Buluş Kavramı

551 sayılı KHK buluş kavramını, patent verilebilirlik yönünden ele almış ve buna göre tanımlama yapmıştır[14]. Söz konusu 5. maddeye göre "*Yeni tekniğin bilinen durumunu aşan ve sanayiye uygulanabilir olan buluşlar, patent verilerek korunur*". Bu hükme göre, bir buluşa patent verilebilmesi için buluşun yeni olması[15], tekniğin bilinen durumunu aşmalı ve sanayiye uygulanabilir nitelikte olması gerekmektedir[16]. İşçi buluşlarının korunmasının altında yatan gerekçe işçi buluşlarının ekonomiye olan katkısıdır[17]. Kararname 17. maddesinde buluşları hizmet buluşları ve serbest buluşlar olarak ikiye ayırmıştır[18]. Buna ileride değinilecektir. Türk Borçlar Kanunu'nda[19] buluşun tanımı yapılmamış bunun yerine özel kanun hükümlerine yollama yapılmıştır. Söz konusu hükme göre "*Hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınaî ve fikrî mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümleri uygulanır*" (m. 427).

---

[14] **Canbolat,** s. 47; **Karahan / Suluk / Saraç / Nal,** s. 204.

[15] "Bilim adamı, çalıştığı ve sürdürdüğü alanla ilgili olarak yaptıklarını açıklarken, kendisinden önce bu alanda çalışma yapanların ve onların aldığı sonuçları, bunların yansımalarını ve bilime olan katkılarını belirtmekle yükümlüdür. Bir bilim adamı, yeni bir buluş veya bir düşünceyi ortaya atarken, kendisinden önce o alanda yapılan ancak yazılmış veya özellikle yarım kalmış olan çalışmalardan söz etmelidir. Aksi halde, sanki kendisi ilkmiş gibi bir görünüm içine girmiş olabilir. Eğer yapılan iş, başkası tarafından yapılıp tamamlanmışsa, kendisinin yaptığı da bunun bir tekrarı ise, bunu da belirtmesi bilim ahlakının bir gereği olsa gerek. Nitekim dosya içinde bulunan kitabın davalılar tarafından 1993 yılında yapılan baskının önsözünde bu husus açık biçimde belirtilmiştir. Bu açıklama, o bilim adamını yücelten ve dayanışmayı sağlayan, çalışmayı üretmeyi teşvik eden bir davranıştır", **Y4HD.,** 28.06.2001, **E.** 2001/6356, **K.** 2001/6980, www.kazanci.com, (**ET:** 28.12.2013).

[16] **Canbolat,** s. 47-48; Erdoğan **Karaahmet,** "*İncelemesiz Patent Sahibinin Patentten Doğan Hakları*", Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi, S. 2003/4, C. 3, s. 20.

[17] Ali Necip **Ortan,** *Çalışanların Buluşları*, I. İstanbul Fikrî Mülkiyet Hukuku Sempozyumu, 05-06 Mayıs 2005, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul 2005, s. 191.

[18] **Güneş,** s. 14.

[19] **RG.,** 04.02.2011, **S.** 27836.

Öğretide yapılan tanıma göre buluş, teknik alandaki bir soruna, uygulanabilir ve tekrarlanabilir nitelikte yeni bir çözüm getiren fikri bir üründür[20]. Bir başka tanıma göre işçi buluşları, mucidin, bir iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışırken, işi çerçevesinde yaptığı buluşlardır[21]. Bir buluştan bahsedebilmek için, problemin çözümünün teknik alana ait olması ve bu çözümün tekrarlanabilir olması şarttır[22]. Türk Dil Kurumu sözlüğü buluşu "*Bilinen bilgilerden yararlanarak daha önce bilinmeyen yeni bir bulguya ulaşma veya yöntem geliştirme, icat*" olarak tanımlamıştır[23].

Bir buluştan bahsedebilmek için, sorunun çözümünün teknik alana ait olması gerekmektedir. Teknikten kastedilen ise, genel anlamda doğal güçlerin hâkimiyet altına alınmasıdır. Bir başka ifade ile, bir sorunun ya da sorunun çözümünde kullanılabilecek unsurun tespit edilmesi, tek başına buluş için yeterli değildir. Buluş için gerekli olan çözümün var olmasıdır[24].

C. Patent Kavramı

551 sayılı KHK'ye göre, yeni, tekniğin bilinen durumunu aşan ve sanayiye uygulanabilir olan buluşlar, patent verilerek korunur[25]. Eski metinlerde patent yerine "ihtira beratı" kavramı kullanılmıştır[26]. Türk Dili Kurumu sözlüğünde patent "*bir buluşun veya o buluşu uygulama alanında kullanma hakkının bir kimseye ait olduğunu gösteren belge*" olarak tanımlanmıştır[27]. Patent öğretide buluşun tescilli olduğunu gösteren resmi belgenin ismi olarak tanımlanmaktadır[28]. Patent, üçüncü şahısların buluşu kullanma, üretme ve satma gibi tasarruflarına karşı hak sahibini belirli bir süre korumaktadır. Böyle bir hakkın tanınmasının sebebi, ülkede buluş faaliyetini özendirme, buluşların sanayiye uygulanması yoluyla teknik, ekonomik ve sosyal ilerlemenin gerçekleşmesini sağlamaktır[29].

---

[20] **Karahan / Suluk / Saraç / Nal,** s. 204; **Canbolat,** s. 49; Özge **Karaege,** *Fikri Mülkiyet Hukukunda Esaslı Unsur Doktrini,* Legal Yayıncılık, İstanbul 2010, s. 109.

[21] İhsan **Berkhan,** *İşçi Buluşları Hukuku*, http://berkmark.blogcu.com, (**ET.,** 19.12.2013).

[22] Ferhat **Büyükada,** *Patentten Doğan Haklar*, Ankara 2010, http://www.buyukada.av.tr, (**ET.,** 19.12.2013).

[23] http://www.tdk.gov.tr, (**ET.,** 12.12.2013).

[24] **Karahan / Suluk / Saraç / Nal,** s. 204.

[25] Cahit **Suluk**, *AB ve Türk Hukukunda Faydalı Modellerin Korunması I*, Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi, Y. 2002, S. 1, C. 2, s. 54, (**Suluk**, Faydalı Model I).

[26] Hayrettin **Çağlar,** *Patent Hukukunda Ön Kullanım Hakkı, (Das Vor benutzungsrechtIm Patentrecht)*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. X, S. 1-2, Y. 2006, s. 78.

[27] http://www.tdk.gov.tr, (**ET.,** 12.12.2013).

[28] **Canbolat,** s. 62.

[29] Ahmet **Kılıçoğlu,** *Sınaî Haklarla Karşılaştırmalı Fikri Haklar*, Turhan Kitabevi, Ankara 2006, s. 5-6.

D. Faydalı Model

Faydalı model de patent gibi, bir buluşun tescil edildiğini ve korunduğunu gösteren belgedir. Faydalı model yeni, sanayiye uygulanabilir, ancak buluş basamağı olarak nitelendirilmeyecek teknolojik ilerleme kaydeden küçük buluşları ifade eder[30]. Bir buluşun faydalı model olarak tescili patentten daha kolaydır. 551 sayılı KHK m. 154'e göre "*Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 156 ncı maddesi hükmüne göre yeni olan ve 10 uncu madde*[31] *anlamında sanayiye uygulanabilen buluşlar, faydalı model belgesi verilerek korunur*". Bu düzenlemeye göre, faydalı model konusu buluşların, küçük, basit buluşlar olduğu söylenmektedir[32]. Patent sahibine tanınan koruma, faydalı model belgesi sahibine de tanınmaktadır (m. 164/1). Bir buluşun faydalı model belgesi ile korunabilmesi için, tekniğin bilinen durumunun aşılması şartı aranmaz, buluşun yeni olması ve sanayiye uygulanabilir olması yeterlidir[33].

II. İŞÇİ BULUŞU ÇEŞİTLERİ

551 sayılı KHK işçi buluşlarını hizmet buluşları ve serbest buluşları olmak üzere iki türe ayırmıştır[34]. Kararnamenin 17. maddesine göre "*Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre işçi buluşları; hizmet buluşları ve serbest buluşlar olarak nitelendirilir*".

A. Hizmet Buluşları

1. Tanımı

551 sayılı KHK hizmet buluşlarının tanımını yapmış bunların dışındakilerinin serbest buluş sayılacağını hükme bağlamıştır[35]. 17. maddeye göre "*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*". Buna göre

---

30 Mehmet Akif **Hakan,** *Mülkiyet, Fikri Mülkiyet, Patent ve Avrupa Patenti*, http://www.mfa.gov.tr, (**ET.,** 19.12.2013); **Suluk**, *Faydalı Model I,* s. 55.

31 **551 sayılı KHK m. 10:** "*Buluş, tarım dâhil sanayinin herhangi bir dalında üretilebilir veya kullanılabilir nitelikte ise, sanayiye uygulanabilir olduğu kabul edilir*".

32 **Canbolat,** s. 64.

33 **Karaege,** s. 110; Cahit **Suluk**, *AB ve Türk Hukukunda Faydalı Modellerin Korunması II*, Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi, Y. 2002, S. 2, C. 2, s. 28, (**Suluk,** *Faydalı Model II).*

34 **Tunçomağ / Centel,** s. 150.

35 **Karahan / Suluk / Saraç / Nal,** s. 217.

bu buluşlar, işçinin, iş sözleşmesiyle taahhüt ettiği işinin gereği olarak; bir diğer ifade ile böyle bir buluşa yönelik olan çalışmasının sonucu olarak gerçekleştirdiği buluşlar[36] veya böyle olmamakla beraber çalıştığı işletme veya kamu idaresinin buluş yaptığı konudaki deneyim ve çalışmalarından büyük ölçüde yararlanarak gerçekleştirdiği buluşlardır[37].

2. Unsurları

Bir buluşun işçi buluşu sayılabilmesi için şu unsurların bulunması gerekmektedir;

1. Buluşu yapan kişinin işçi ya da işçi sayılan kişilerden olması,
2. Buluşun iş görme borcundan kaynaklanması[38],
3. Buluşun büyük ölçüde işletme deneyim ve çalışmalarına dayanması,
4. Buluşun iş ilişkisi sırasında gerçekleşmiş olması gerekmektedir[39].

3. İşçinin Hizmet Buluşunu Bildirme Yükümlülüğü

İşçi bir hizmet buluşu yaptığı takdirde, bu buluşunu geciktirmeksizin yazılı olarak işverene bildirmekle yükümlüdür[40]. 551 sayılı KHK'ye göre "*İşçi bir hizmet buluşu yaptığında, bu buluşunu yazılı olarak ve geciktirmeksizin işverene bildirmekle yükümlüdür. Buluş birden çok işçi tarafından gerçekleştirilmişse, bu bildirim birlikte yapılabilir. İşveren, kendisine ulaşan bildirimin tebellüğ tarihini bildirimde bulunan kişi veya kişilere gecikmeksizin ve yazılı olarak bildirir*".

Bu hükme göre işçi bir hizmet buluşu yaptığı zaman bunu gecikmesizin bildirmek zorundadır. Gecikmesizin ifadesi öğretide, işçinin buluşunu tamamladığı halde ve bundan emin olmasına rağmen bunu işverene bildirmemiş olması durumu olarak anlaşılmıştır[41].

---

[36] "*davalının davacı şirketin işçisi olduğu, 551 sayılı KHK'nin 17. maddesi gereğince, işçinin işletmede yükümlü olduğu faaliyeti gerçekleştirdiği sırada yaptığı buluşlar ile büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanan ve iş ilişkisi sırasında yapılan buluşların işçi buluşu olarak nitelendirileceği*", **Y11HD.,** 8.7.2010, **E.** 2009/2504, **K.** 2010/8132, www.kazanci.com, (**ET:** 28.12.2013).

[37] **Mollamahmutoğlu / Astarlı,** s. 682; **Aktay / Arıcı / Kaplan,** s. 152.

[38] "*Örneğin işletmenin ar-ge bölümünde veya teknolojik iyileştirme alanında çalışmaktaysa buluş veya teknolojik geliştirmeler faaliyetinin doğal sonucudur*", **Güneş,** s. 15.

[39] **Canbolat**, s. 96-194.

[40] **Karahan / Suluk / Saraç / Nal,** s. 217; **Tunçomağ / Centel,** s. 150; **Aktay / Arıcı / Kaplan,** s. 152.

[41] **Canbolat**, s. 198.

Bildirimin şekli de Kararname'de düzenlenmiştir. Kararname'ye göre buluş yazılı olarak işverene bildirilmelidir (m. 18/I). Bu şekil şartının TBK m. 12 hükmü[42] gereğince geçerlilik şartı olduğu ve bu şekle uyulmadan yapılan bildirimlerin geçersiz olduğu öğretide kabul edilmektedir[43]. Bunun yanında bu şartın mutlak emredici nitelikte bir hüküm olmadığı için tarafların aksini kararlaştırmaları mümkündür. Bunun yanında "*İşçinin Kanun Hükmünde Kararnamede öngörülen şekilde bildirimde bulunabilmesi için, işveren gereken yardımı göstermek zorundadır*" (m. 18/son).

Bildirimin içeriğinde ne olması gerektiği yine Kararname tarafından düzenlenmiştir. 18. maddeye göre "*İşçi, teknik problemi, çözümünü ve hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirmiş olduğunu bildirimde açıklamak zorundadır. Buluşun daha iyi açıklanması bakımından varsa resmini de işverene verir*. / *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*". İşçinin hizmet buluşu yaptığını öğrenen işverenin kendisi de işçiyi bildirimde bulunmaya davet edebilir, bu yönüyle işverenin işçisinin bildirimde bulunmasını beklemek zorunda değildir[44].

"*İşveren bildirimin kendisine ulaştığı tarihten itibaren iki ay içinde, bildirimin hangi hususlarda düzeltilmesi gerektiğini işçiye bildirir. İşverenin söz konusu bildirimin düzeltilmesi konusunda iki ay içinde talep yapmaması halinde, bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen bildirim, şartlara uygun olmasa dahi geçerli sayılır*" (m. 18/IV).

4. İşverenin Hak Talebi

İşçi ile işveren arasında iş sözleşmesi olduğundan, işçi buluşlarında patent isteme hakkının sahibini belirlemede birinci derecede önemli olan husus iş sözleşmesi olacaktır. Sözleşme özgürlüğü çerçevesinde, taraflarınbu konuda istedikleri gibi düzenleme yapma hakları mevcuttur. Ancak, bu serbesti iki yönden sınırlandırılmıştır. Bunlardan birincisi, 551 sayılı KHK'de yer alan hükümler işçi aleyhine değiştirilemeyecektir; ikincisi ise işçi ile işveren arasında sözleşme yapılmasının mümkün olduğu durumlarda bile sözleşme hükümlerinin önemli

---

42 **TBK m. 12/II:** "*Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz*".

43 **Canbolat**, s. 200.

44 **Karahan / Suluk / Saraç / Nal,** s. 217.

ölçüde hakkaniyetle bağdaşmaması halinde sözleşme hükümleri geçersiz sayılacaktır[45]. Bu ilkelere aşağıda ayrıntılı olarak değinilecektir[46].

Hizmet buluşlarının kural olarak ortaya çıktığı andan itibaren buluşu yapan işçiye ait olmakla birlikte işverenin bunu talep etme hakkına sahip olduğu ve bu taleple birlikte buluş üzerindeki tüm haklarının işverene geçeceği kabul edilmektedir[47]. Nitekim Kararname'ye göre işveren, hizmet buluşu ile ilgili olarak tam veya kısmi hak talebinde bulunabilir. İşveren talebini yazılı olarak işçiye bildirmesi gerekmektedir. Bu talebin, işçinin bildiriminin işverene ulaştığı tarihten itibaren dört ay içinde yapılması gerekmektedir (m. 19). Buradaki süre hak düşürücü süre niteliğindedir. Zira bu süre geçtikten sonra hizmet buluşu serbest buluş haline gelecektir (m. 19/2)[48].

5. İşverenin Talebinin Hüküm ve Sonuçları

Yukarıda da belirttiğimiz gibi işveren hizmet buluşu ile ilgili olarak tam ya da kısmî hak talebinde bulunabilecektir[49]. İşverenin hak talebinin kısmî ya da tam olmasına göre sonuçları farklı olmaktadır.

a. Tam Hak Talebi

aa. İşveren bakımından

Kararnamenin 20. maddesinin birinci fıkrasına göre "*işveren hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebinde bulunması halinde bununla ilgili bildirimin işçiye ulaşması ile buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçmiş olur*". Burada kanundan kaynaklı bir devir olduğu ve bu taleple birlikte buluş üzerindeki mülkiyet hakkının tek başına işverene geçtiğini ve işveren tarafından serbestçe tasarrufta bulunabileceğini kabul etmek gerekecektir[50].

Ayrıca Kararname'ye göre "*İşverenin hizmet buluşuna ilişkin talepte bulunmasından önce, işçinin buluş üzerinde yapmış olduğu tasarruflar, işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde işverene karşı geçersiz sayılır*".

Tam hak talebinde bulunan işverenin buluşun patent veya faydalı model olarak tescili için Türk Patent Enstitüsü'ne başvurma yükümlülüğü bulunmak-

---

45 **Karahan / Suluk / Saraç / Nal,** s. 216.

46 III. Bölüm: İşçi Buluşlarına Hâkim Olan İlkeler

47 **Canbolat**, s. 211; **Tunçomağ / Centel,** s. 150.

48 **Karahan / Suluk / Saraç / Nal,** s. 218.

49 **Karahan / Suluk / Saraç / Nal,** s. 217.

50 **Canbolat**, s. 219.

tadır[51]. "*İşveren, kendisine bildirimi yapılan bir hizmet buluşu için patent verilmesi amacıyla Enstitü'ye 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*" (m. 26)[52].

İşverenin hizmet buluşu için başvuru yükümlülüğü, aşağıda belirtilen hallerde ortadan kalkar:

a. Hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanmışsa;

b. İşçi buluşu için başvuru yapılmamasına rıza göstermişse;

c. İşletme sırlarının korunması başvuru yapmamayı gerektiriyorsa.

"*İşveren tam hak talebinde bulunmuş olduğu hizmet buluşu için başvuruda bulunmaz ve işçinin belirleyeceği süre içinde de başvuruyu yapmazsa, işçi, işveren adına ve hesabına, hizmet buluşu için Enstitü'ye başvurabilir. / Hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanmışsa, işçi, bizzat başvuru yapma hakkına sahiptir. İşverenin, hizmet buluşu için önceden başvuruda bulunmuş olması halinde,*

---

[51] **Güneş,** s. 16.

[52] "*dosya kapsamına göre, davalının davacı şireketin işçisi olduğu, 551 sayılı KHK'nin 17. maddesi gereğince, işçinin işletmede yükümlü olduğu faaliyeti gerçekleştirdiği sırada yaptığı buluşlar ile büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanan ve iş ilişkisi sırasında yapılan buluşların işçi buluşu olarak nitelendirileceği, 18. maddesi gereğince, işçi hizmet buluşu yaptığında bunu işverene bildirmekle yükümlü olduğu, 19. maddesi gereğince, işverenin böyle bir hizmet buluşunun ortaya çıkması durumunda buluş üzerinde kısmi ya da tam hak talebinde bulunmasının mümkün olduğu, 20. maddesi gereğince, işverenin tam hak talebinde bulunması halinde bildirimin işçiye ulaşması ile buluş üzerindeki tüm hakların işverene geçeceği, davacı şirketin davalı tescil bu başvurusundan haberdar olmadığı, buluşun bir hizmet buluşu olduğu, davacılardan G.Ö.'ün de buluşun sahibi olduğunun ispatlanamadığı, tüm bu nedenlerle buluş sahipliğinin davacı şirkete ait olduğu, davalının gerçek buluş sahibi olmadığı halde TPE'ye başvurarak tescil belgesi elde etme eyleminin 551 sayılı KHK'nin 12. maddesi anlamında Faydalı Model Belgesi isteme hakkının gaspı niteliğinde olduğu ve KHK'nin 165/d ve 157. maddeleri gereğince hükümsüzlük kararı verilmesi gerektiği, davalının eyleminin Borçlar Hukuku anlamında bir haksız eylem olarak nitelendirildiğine ve 551 sayılı KHK'nin 157, 166 ve 12. maddeleri gereği Faydalı Model Belgesi isteme hakkının gaspı olarak görüldüğüne göre, meydana gelen zararın davalı tarafından tazmininin gerektiği, Borçlar Kanunu'nun 42, 43 ve 49. maddeleri ile Ticaret Kanunu'nun 58. maddesi gereğince davacı şirketin maddi ve manevi tazminat taleplerinin yerinde olduğu gerekçesiyle davacılardan Birtaş Makina A.Ş.'nin davasının kabulü ile, davalı adına tescilli faydalı model belgesinin hükümsüzlüğüne, TPE sicilinden terkinine, 500,00 TL maddi, 500,00 TL manevi tazminatın davalıdan tahsiline, davacı G.Ö.'ün davasının reddine karar verilmiştir*", **Y11HD.,** 8.7.2010, **E.** 2009/2504, **K.** 2010/8132, www.kazanci.com, (**ET:** 28.12.2013).

başvurudan doğan haklar buluşun serbest bırakılmasıyla işçiye geçer" (m. 26/3,4).

bb. İşçi bakımından

İşveren buluş üzerinde tam hak talebinde bulunurken bunun karşılığında bir bedel ödemekle yükümlüdür[53]. İşte 551 sayılı KHK bu konuda işçiye talep hakkı tanımıştır. 22. maddeye göre "*İşveren hizmet buluşu üzerinde tam hak talep ederse; işçinin kendisine uygun bir bedelin ödenmesini işverenden isteme hakkı doğar*". / *Bedelin hesaplanmasında hizmet buluşunun ekonomik değerlendirilebilirliği, işçinin işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı özellikle gözönünde tutulur*".

Tam hak talebi halinde, işverenin işçiye ödemesi gereken bedelin miktarı ve ödeme şekli taraflarca belirlenecektir. Zira KHK'ye göre "*İşverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi veya tam hak talebinde bulunmasını takiben bedelin miktar ve ödeme şekli 24 üncü maddede sözü edilen Yönetmelikteki hükümlere göre taraflarca tesbit edilir" (m. 25/I)*[54].

Tarafların bedelin belirlenmesi durumunda ne olacağı konusu da Kararname tarafından düzenlenmiştir. "*Taraflar, Yönetmelikteki hükümlere göre bedel tespiti ve ödenme şeklinin üzerinde otuz gün içinde anlaşamazlarsa uyuşmazlık tahkim suretiyle altmış gün içinde çözümlenir. / Tahkim kararı taraflar için bağlayıcılık ifade eder*". İşveren, buluş üzerinde hak talebinde bulunduktan sonra buluşun korunmaya değer olmadığını ileri sürerek bedeli ödemekten kaçınamaz[55].

Hizmet buluşunun birden çok işçi tarafından yapılması durumu da olabilir. Bu durumda her bir işçi için ayrı ayrı ödeme şekli ve bedeli tespit edilecektir.

Son olarak Kararname'ye göre "*Hizmet sözleşmesinde varsa bu konuda işçi lehine olan hükümler uygulanır*".

b. Kısmî Hak Talebi

İşveren, işçisinin yapmış olduğu buluşu üzerinde tam hak talebinde bulunabileceği gibi kısmî hak talebinde de bulunabilir. Bu konuda işverenin seçimlik

---

[53] **Karahan / Suluk / Saraç / Nal,** s. 218.

[54] Bedel konusunda, özel bir uygulama yönetmeliği çıkarılması öngörülmüşse de henüz idarece bu yapılmış değildir, **Güneş,** s. 16.

[55] **Mollamahmutoğlu / Astarlı,** s. 683.

yetkiye sahip olduğu belirtilmektedir[56]. Kısmi hak talebinde bulunan işveren, inhisari olmayan bir kullanma hakkına kavuşur[57].

"*İşverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi hak talep etmesi halinde, işveren, kısmi hakka dayanarak buluşu kullanabilir. Ancak bu kullanma, işçinin buluşunu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa, işçi, buluşa ilişkin hakkın iki ay içinde tamamen devir alınmasını veya kendisi için serbest bırakılmasını isteyebilir*" (m. 20/II).

İşçi tam hak talebinde olduğu gibi kısmî hak talebinde de bedel ödenmesini isteyebilir[58]. Kararname'nin 23. maddesine göre "*Hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep eden işveren buluştan yararlanmakta ise, işçi uygun bir bedelin kendisine ödenmesini isteyebilir. Bu bedelin hesaplanmasında 22 nci maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanır. /İşveren, hizmet buluşuna ilişkin talepte bulunduktan sonra buluşun korunmaya değer olmadığını ileri sürerek bedelin ödenmesinden kaçınamaz. Ancak, buluşun korunabilir olmadığı konusunda Enstitü tarafından veya Enstitü aleyhine açılan bir dava sonucunda mahkemenin karar vermesi halinde işçi bedel talebinde bulunamaz. İşçinin bedel talebi, buluşun korunabilirliğine ilişkin kararın kesinleşmesine kadar ileri sürülebilir*".

B. Serbest Buluşlar

1. Tanım

551 sayılı KHK m. 17'ye göre "*Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre işçi buluşları; hizmet buluşları ve serbest buluşlar olarak nitelendirilir*" (f. I). "*İkinci fıkrada sayılan hizmet buluşlarının dışında kalan buluşlar, serbest işçi buluşları olarak kabul edilir. Serbest işçi buluşları 31 inci ve 32 nci madde hükümlerine tabidir*" (f. III).

Öğretide yapılan tanıma göre, işçinin iş ilişkisi içerisinde gerçekleştirmiş olduğu, iş görme borcuna ve işletmeye yabancı olan buluşlar serbest işçi buluşu olarak kabul edilecektir[59]. Bir başka tanıma göre, iş görme borcunun kapsamı dışında kalan buluşlar, kural olarak serbest buluş sayılacak ve işçiye ait olacaktır[60].

---

56 **Canbolat**, s. 229.

57 **Karahan / Suluk / Saraç / Nal,** s. 218.

58 **Tunçomağ / Centel,** s. 150.

59 **Canbolat**, s. 241.

60 **Karahan / Suluk / Saraç / Nal,** s. 220; **Mollamahmutoğlu / Astarlı,** s. 684.

2. Unsurları

551 sayılı KHK'nin tanımından hareketle serbest buluşun unsurlarını şu şekilde sıralayabiliriz;

1. Buluşun işçi sayılan kişi olması,

2. Buluşun iş ilişkisi sırasında gerçekleştirilmiş olması,

3. Buluşun hizmet buluşu dışında olması

a. Buluşun iş görme borcunun kapsamı dışında olması

b. Buluşun büyük ölçüde işletme deneyim ve çalışmalarına dayanmaması gerekmektedir.

3. İşçinin Serbest Buluşu Bildirme Yükümlülüğü

Hizmet buluşunda olduğu serbest buluş durumunda da işçi buluşunu işverene bildirmekle yükümlü kılınmıştır[61]. Nitekim 551 sayılı KHK m. 31'e göre "*İşçi, bir iş akdi ilişkisi içinde iken serbest bir buluş yaptığı takdirde, durumu geciktirmeden işverene bildirmekle yükümlüdür*". Bu hükme göre işçi bir hizmet buluşu yaptığı zaman bunu gecikmesizin bildirmek zorundadır. Gecikmesizin ifadesi öğretide, işçinin buluşunu tamamladığı halde ve bundan emin olmasına rağmen bunu işverene bildirmemiş olması durumu olarak anlaşılmıştır[62]. Serbest buluşun birden fazla işçinin birlikte gerçekleştirmesi halinde ise Kararname'ye göre "*Buluş birden çok işçi tarafından gerçekleştirilmişse, bu bildirim birlikte yapılabilir*" (m. 18/I).

Bildirimin şekli konusunda ise, Kararname hizmet buluşlarının aksine, bir düzenleme getirmemiştir. Ancak öğretide bu konuya yer verilmemiş olmasının "bilinçli" bir tercih olmadığı ileri sürülmüş ve bildirimin niteliği gereği yazılı olması gerektiği belirtilmiştir[63].

Kararname'ye göre "*Bildirimde: buluş ve gerekiyorsa buluşun gerçekleştirilme şekli hakkında bilgi vermek suretiyle, işverenin buluşun gerçek bir serbest buluş sayılıp sayılmayacağı konusunda bir kanaata varabilmesi sağlanır*" (m. 31/I).

Ancak bazı durumlarda işçinin bildirimde bulunma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Kararname'ye göre "*Serbest işçi buluşunun işverenin iş alanı için-*

---

61 **Tunçomağ / Centel,** s. 151.

62 **Canbolat**, s. 246.

63 **Canbolat**, s. 247.

de değerlendirilebilir olmadığı aşikar bir şekilde belli ise, işçinin bildirim yükümlülüğü yoktur" (m. 31/son).

4. İşverenin İtiraz Hakkı

a. Genel olarak

İşçi, işverene yapacağı bildirimle yapmış olduğu buluşun serbest buluş olduğunu ve bu buluş üzerindeki tüm hakların kendisine ait olduğunu, işverenin herhangi bir hakkının olmadığını ileri sürecektir. İşveren de bu buluşun serbest buluş niteliğinde olmadığı kanısında ise bu bildirime itiraz etme hakkına sahip olacaktır.

Kararname bu durumu 31. maddesinde "*İşveren kendisine yapılan bildirim tarihinden itibaren üç ay içinde, yazılı bir bildirim ile buluşun serbest bir buluş olmadığı yolunda itirazda bulunmazsa, sonradan hizmet buluşu olduğu iddiasını ileri süremez*". Bu düzenlemeye göre işveren kendisine yapılan bildirim neticesinde, eğer bu buluşun bir "*hizmet buluşu*" olduğunu düşünüyorsa üç ay içerisinde "*yazılı*" yapacağı bir bildirimle itiraz etme hakkına sahiptir. Eğer işveren bu süre içerisinde bildirimde bulunmazsa artık bu buluşun bir hizmet buluşu olduğunu ileri süremeyecektir[64].

b. İtirazın Sonuçları

İşveren, işçisinin serbest buluşuna itiraz ettiği takdirde bunun hukuki sonuçlarının ne olduğu 551 sayılı KHK'de açıkça düzenlenmemiştir. Kararname bu konuda iş ilişkisi sırasında ortaya çıkan buluşları kural olarak hizmet buluşu olarak kabul etmektedir. İşçinin serbest buluş bildirimine işverenin itiraz etmiş olması yeterlidir. İtiraz üzerine buluşun serbest nitelikte olduğunu iddia eden işçinin bunu ispat etmesi gerekmektedir. İşçinin bunu dava yoluyla ispatlaması gerekmektedir[65]. İşverenin itiraz etmesiyle serbest buluş hizmet buluşu halini alacaktır.

---

64 **Mollamahmutoğlu / Astarlı,** s. 684.

65 **Canbolat**, s. 253-254.

5. İşçinin Teklifte Bulunma Yükümlülüğü

a. Genel Olarak

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarından bir tanesi de sadakat borcudur[66]. Buluş üzerinde bulunan hakların da sadakat borcuna uygun şekilde kullanılması gerekmektedir. Bu kapsamda, işletmenin faaliyet alanındaki buluşu, bizzat kullanması yerine başkalarına kullandırmayı düşünen işçinin, sadakat borcu gereği önce bunu kendi işverenine teklifte bulunması gerekmektedir.

İşçinin teklifte bulunma zorunluluğu 551 sayılı KHK'nin 32. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre "*Serbest buluş işletmenin ilgili olduğu iş alanına girmekteyse veya işletme söz konusu buluşun ilgili olduğu alanda faaliyette bulunmak için ciddi hazırlıklar içindeyse: işçi, serbest buluşunu iş ilişkisini sürdürmekte olduğu sırada başka bir şekilde değerlendirmeye başlamadan önce, uygun şartlar altında buluşundan tam hak tanımaksızın yararlanma imkânı vermek için işverene teklif yapmakla yükümlüdür*". Bu düzenlemeye göre işçinin teklif yükümlülüğün doğması için şu şartların bulunması gerekmektedir;

1. Buluşun doğuşu itibariyle serbest nitelikte olması,

2. Buluşun işletmenin faaliyet alanına ilişkin olması veya işletmenin bu alanda faaliyete başlamak için ciddi hazırlıklarının bulunması,

3. İş ilişkisinin devam ediyor olması,

4. Buluşun başka bir şekilde değerlendirmeye başlanmamış olması.

b. İşverenin öncelik hakkı

İşverenin işçisinin teklifini kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak 551 sayılı KHK işverene, işçisinin teklifini kabul etmek istiyorsa belirli bir süre içerisinde yapma zorunluluğu getirmiştir. Kararname'nin 32. maddesine göre "*İşveren, teklifin kendisine ulaştığı tarihten itibaren üç ay içinde cevap vermezse, bu konudaki öncelik hakkını kayıp eder*".

İşverenin teklifi kabul etmesi halinde ise, "*İşveren, yukarıdaki fıkrada belirtilen süre içinde kendisine yapılan teklifi kabul eder ve öngörülmüş şartları uygun bulmazsa, şartlar tarafların talebi üzerine mahkemece tespit edilir. / İşçi veya işverenin, bedelin ve diğer sözleşme şartlarının belirlenmesinde esas aldıkları noktalarda, sonradan önemli değişikliklerin ortaya çıkması halinde, mahkemeden sözleşmenin yeni şartlara uydurulmasını talep hakları vardır*".

---

[66] Fevzi **Demir** / Gönenç **Demir,** "*İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması*", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2009, s. 1-35; **Çelik,** s. 144.

III. İŞÇİ BULUŞLARINA HAKİM OLAN İLKELER

A. Hükümlerin Niteliği

İş hukukunda emredici hukuk kuralları diğer hukuk alanlarından farklı olarak, "*mutlak emredici hukuk kuralları*" ve "*nispi emredici hukuk kuralları*" olmak üzere iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Buna göre, iş mevzuatında taraflarca uyulması zorunlu ve değiştirme olanağı olmayan mutlak emredici kuralların yanında; işçi yararına değiştirilebilen nispi emredici kurallara yer verilmektedir[67]. Bu durum iş hukukunun işçiyi koruma niteliğinden kaynaklanmaktadır. Örneğin, İş Kanunu m. 63'e göre "*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir*". Buna göre çalışma süresi haftalık olarak 45 saatin üstünde belirlenemezken; altında belirlenebilecektir.

İş hukukun bu niteliği işçi buluşları bakımından da kendini göstermektedir[68]. 551 sayılı KHK, işçi buluşlarına ilişkin olarak işçi ve işverenler arasında yapılacak sözleşme bakımından sözleşme özgürlüğünü sınırlayıcı mahiyette hükümler öngörmüştür[69]. 551 sayılı KHK m. 34'e göre, "*Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin işçilerle ilgili hükümleri işçilerin aleyhine olacak şekilde değiştirilemez*". Buna göre Kararname'de yer alan düzenlemeler sözleşme serbestisi çerçevesinde taraflarca işçi lehine değiştirilebilecekken; aleyhine değiştirilemeyecektir. Kanun koyucu çalışanların buluş yapmaya özendirilmesi amacıyla emredici bu hükümlerin işçi aleyhine değiştirilmeyeceğini öngörmüştür[70].

Kararname tarafların sözleşme serbestisini zaman bakımından sınırlamıştır. Buna göre "*Tarafların işçi buluşlarına ilişkin sözleşme yapma serbestliği; hizmet buluşlarında patent verilmesi için yapılacak başvurudan sonra, serbest buluşlar ile teknik iyileştirme teklifleri ise, işçinin işverene yapacağı bildirim yükümünden sonra başlar*".,

B. Hakkaniyet İlkesi

551 sayılı KHK'de kanun koyucu nispi emredici kuralların yanı sıra, hakkaniyet ilkesine de yer vermiştir. Kararname'nin 35. maddesine göre "*Hizmet buluşları, serbest buluşlar ve teknik iyileştirme teklifleri konusunda işveren ile işçi arasında yapılan sözleşmeler, işçi buluşlarıyla ilgili emredici hükümlere aykı-*

---

67 **Çelik,** s. 19-20.

68 **Canbolat,** s. 39.

69 **Mollamahmutoğlu / Astarlı,** s. 685.

70 **Güneş,** s. 14.

rı olmasa dahi, önemli ölçüde hakkaniyetle bağdaşmıyorsa geçersiz sayılır. Aynı kural belirlenen bedel için de geçerlidir. / Sözleşmenin veya belirlenmiş olan bedelin hakkaniyete aykırı olduğu hakkındaki itirazların, iş akdi ilişkisinin bitme tarihinden itibaren, en geç altı ay içinde yazılı olarak bildirmemiş olması halinde, hakkaniyete aykırılık iddiasında bulunulamaz".

Buluşa ilişkin başvuru veya bildirim tarihinden önce yapılan ve işçinin aleyhine olan sözleşme hükümleri zaten 34. madde hükmüne göre geçersiz sayılacaktır. 35. madde hükmü, sözleşme serbestisine ilişkin sınırlamanın kalktığı, buluşa ilişkin başvuru veya bildirim tarihinden sonra yapılan sözleşme hükümlerine ilişkindir. Bu tarihten sonra işçi ile işveren arasında yapılacak olan sözleşme hükümleri emredici hükümlere aykırı olmasa dahi hakkaniyete uygun olmalıdır.

C. Sır Tutma Yükümlülüğü

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarından bir tanesi de sadakat yükümlülüğüdür[71]. TBK m. 396'ya göre "*İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır*". Sadakat borcunun işçinin bazı hareketleri yapması gibi olumlu ve bazı hareket ve davranışlardan kaçınması gibi (olumsuz) yönleri bulunmaktadır. Sadakat borcunun olumsuz yönüne göre, işçi işverenin iş sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunamaz.

Sır saklama yükümlülüğü yine TBK m. 396/son'da açıkça düzenlenmiştir. söz konusu hükme göre "*İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür*".

İş sözleşmesinden kaynaklanan işçinin sadakat borcu ve buna bağlı sır saklama yükümlülüğünün özel bir yansıması da 551 sayılı KHK'de işçi buluşları bakımından düzenlenmiştir[72]. Kararname'nin 36. maddesine göre "*İşveren, işçinin haklı menfaatlarının devamı süresince kendisine bildirimi yapılan veya haberdar edilen bir buluşa ilişkin bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür. / İşçi, hizmet buluşunu serbest buluş niteliğini kazanmadığı sürece gizli tutmakla yükümlüdür. / Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre bir buluştan haberi olan işçi ve işveren dışındaki kişiler de, buluşu başkalarına açıklayamaz ve buluş konusundan yararlanamaz*".

---

[71] **Çelik,** s. 144.

[72] **Mollamahmutoğlu / Astarlı,** s. 685.

Kararname'nin düzenlemesine göre işçi buluşuyla ilgili işçiye, işverene ve üçüncü kişilere ayrı ayrı sık saklama yükümlülüğü getirilmiştir. Maddenin ilk fıkrasına göre "*İşveren, işçinin haklı menfaatlarının devamı süresince kendisine bildirimi yapılan veya haberdar edilen bir buluşa ilişkin bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür"*. Buna göre işveren bakımından işçinin haklı menfaatinin devamı süresince kendisine bildirim yapılan ya da haberdar edilen buluşa ilişkin bilgileri gizli tutmakla yükümlü olacaktır[73].

Maddenin ikinci fıkrasında işçinin sır saklama yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre işçi hizmet buluşunu gizli tutmakla yükümlü kılınmıştır. Madde düzenlenmesinden anlaşıldığı kadarıyla işçinin sır saklama yükümlülüğü sadece hizmet buluşuna ilişkin olup, serbest buluşlara ilişkin böyle bir yükümlülüğü bulunmaktadır. Hizmet buluşuna ilişkin sır saklama yükümlülüğü ise serbest buluş niteliğini kazandığı takdirde kalkacaktır. Ancak bu durumda işverenin gizli tutma yükümlülüğü devam edecektir[74].

Maddenin üçüncü fıkrasında ise üçüncü kişiler bakımından sır saklama yükümlülüğü getirilmiştir. Söz konusu hükme göre, bir işçi buluşuna ilişkin olarak buluştan haberdar olan bir üçüncü kişi bunu başkalarına açıklayamayacağı gibi, kendisi de bundan faydalanamayacaktır.

Sır tutma yükümlülüğüne aykırı davranmanın hukuki sonucu olarak işçinin ya da işverenin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi gündeme gelebilecektir. İşçi bakımında İş Kanunu'nda açıkça belirtilmemiş olsa da "*Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" şeklinde düzenlenen 24. maddede ve benzerleri şeklinde denilerek sınırlı sayıda olmayan haklı nedenle fesih nedenleri sayılmıştır. İşçi bakımından bu hükme dayanılarak haklı nedenle fesih yapılabilecektir. İşveren bakımından ise İş Kanunu'nun 25. Maddesine göre "*İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması*" durumu haklı nedenle fesih sebebi sayılmıştır. İşveren bu hükme dayanarak haklı nedenle fesih yapabilecektir. Yine İş Kanunu'nun 26. maddesinin ikinci fıkrasına göre "*Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır*". Buna göre işçi ya da işverenin maddi ya da manevi bir zararı meydana gelmişse bunları da talep edebilecektir[75].

---

[73] **Canbolat,** s. 290.

[74] **Canbolat,** s. 290.

[75] **Canbolat,** s. 289-318.

D. İşçinin Önalım Hakkı

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, buluş hakkı ve bunun tescilinden doğan patent ve faydalı modele ilişkin mutlak haklar işverenin malvarlığı içerisinde yer alırlar. İşverenin malvarlığı için söz konusu tasarruflar bunlar hakkında da geçerli olacaktır. Örneğin işyeri devri halinde, açıkça saklı tutulmamışsa hizmet buluşları da devralana geçecektir. İşverenin iflas etmesi durumunda da bu haklar iflas masasına dâhil olacaklardır. İflas idaresi işletmeye ait buluş, patent veya faydalı model haklarını işletmeyle birlikte devredebileceği gibi bundan ayrı olarak da satışa çıkarabilir. İflas idaresinin hizmet buluşunu işletmeden ayrı olarak devretmek istemesi halinde, buluşu yapan işçi ya da işçilerin önalım hakları bulunmaktadır[76].

551 sayılı KHK m. 38'e göre "*İşveren iflas eder ve iflas idaresi de buluşu işletmeden ayrı devir etmek isterse, işçinin yapmış olduğu ve işverenin de tam hak talebinde bulunduğu buluşu, işçinin öncelikle alma hakkı vardır. / İşçi buluşlarından veya teknik iyileştirme tekliflerinden doğan bedel alacağı imtiyazlı alacaklardandır. İflas idaresi bu nitelikteki birden çok bedel alacağını bunlar arasında garameden dağıtır*".

SONUÇ

İş Kanunu işçi buluşları bakımından bir düzenleme içermemekte ve Türk Borçlar Kanunu da özel kanun hükümlerinin uygulanmasını öngörmektedir. 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname işçi buluşlarını "Çalışanların Buluşları" başlığı altında düzenlemiştir. 16-33. maddeleri arasında özel hukuk ilişkisi içinde olan işçilerin buluşları; 33-38 maddeleri arasında çalışanların buluşları ile ilgili genel hükümler 39-41 maddeleri arasında ise memurların, silahlı kuvvet mensuplarının ve üniversite mensuplarının buluşları "Kamu Hizmeti Gören Kurumlarda Çalışanların Buluşları" üst başlığı altında düzenlenmiştir.

Buluş kavramı öğretide, teknik alandaki bir soruna, uygulanabilir ve tekrarlanabilir nitelikte yeni bir çözüm getiren fikri bir ürün olarak tanımlanmıştır.551 sayılı KHK işçi buluşlarını hizmet buluşları ve serbest buluşları olmak üzere iki türe ayırmıştır. Kararnamenin 17. maddesine göre "*Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre işçi buluşları; hizmet buluşları ve serbest buluşlar olarak nitelendirilir*".

İşçi bir hizmet buluşu yaptığı takdirde, bu buluşunu geciktirmeksizin yazılı olarak işverene bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirim yazılı olarak yapılmalıdır.

---

[76] **Canbolat,** s. 238-239.

Hizmet buluşlarının kural olarak ortaya çıktığı andan itibaren buluşu yapan işçiye ait olmakla birlikte işverenin bunu talep etme hakkına sahip olduğu ve bu taleple birlikte buluş üzerindeki tüm haklarının işverene geçeceği kabul edilmektedir. Kararnamenin 20. maddesinin birinci fıkrasına göre "*işveren hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebinde bulunması halinde bununla ilgili bildirimin işçiye ulaşması ile buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçmiş olur*". İşveren buluş üzerinde tam hak talebinde bulunurken bunun karşılığında bir bedel ödemekle yükümlüdür. İşte 551 sayılı KHK bu konuda işçiye talep hakkı tanımıştır. 22. maddeye göre "*İşveren hizmet buluşu üzerinde tam hak talep ederse; işçinin kendisine uygun bir bedelin ödenmesini işverenden isteme hakkı doğar. Bedelin hesaplanmasında hizmet buluşunun ekonomik değerlendirilebilirliği, işçinin işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı özellikle gözönünde tutulur*".

İşveren, işçisinin yapmış olduğu buluşu üzerinde tam hak talebinde bulunabileceği gibi kısmî hak talebinde de bulunabilir. Bu konuda işveren seçimlik yetkiye sahiptir. İşçi tam hak talebinde olduğu gibi kısmî hak talebinde de bedel ödenmesini isteyebilir.

Hizmet buluşlarının yanın da bir de serbest buluş niteliğinde olan buluşlar bulunmaktadır. İşçininiş görme borcunun kapsamı dışında kalan buluşlar, kural olarak serbest buluş sayılacak ve işçiye ait olacaktır. Hizmet buluşunda olduğu serbest buluş durumunda da işçi buluşunu işverene bildirmekle yükümlü kılınmıştır. Ancak bazı durumlarda işçinin bildirimde bulunma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Kararname'ye göre "*Serbest işçi buluşunun işverenin iş alanı içinde değerlendirilebilir olmadığı aşikar bir şekilde belli ise, işçinin bildirim yükümlülüğü yoktur*".

İşçi, işverene yapacağı bildirimle yapmış olduğu buluşun serbest buluş olduğunu ve bu buluş üzerindeki tüm hakların kendisine ait olduğunu, işverenin herhangi bir hakkının olmadığını ileri sürecektir. İşveren de bu buluşun serbest buluş niteliğinde olmadığı kanısında ise bu bildirime itiraz etme hakkına sahip olacaktır.

551 sayılı KHK, işçi buluşlarına ilişkin olarak işçi ve işverenler arasında yapılacak sözleşme bakımından sözleşme özgürlüğünü sınırlayıcı mahiyette hükümler öngörmüştür. 551 sayılı KHK m. 34'e göre, "*Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin işçilerle ilgili hükümleri işçilerin aleyhine olacak şekilde değiştirilemez*". Buna göre Kararname'de yer alan düzenlemeler sözleşme serbestisi çerçevesinde taraflarca işçi lehine değiştirilebilecekken; aleyhine değiştirilemeyecektir. Kanun koyucu çalışanların buluş yapmaya özendirilmesi amacıyla emredici bu hükümlerin işçi aleyhine değiştirilmeyeceğini öngörmüştür.

KAYNAKÇA

AKTAY, Nizamettin / **ARICI,** Kadir / **SENYEN KAPLAN,** Tuncay, *İş Hukuku*, 5. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2012.

BATTAL, Ahmet, *Patent Mevzuatı Yönünden "Üniversite Mensubu" Kavramı ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışanların Buluşları*, http://w3.gazi.edu.tr, (**ET.,** 19.12.2013).

BERKHAN, İhsan, *İşçi Buluşları Hukuku*, http://berkmark.blogcu.com, (**ET.,** 19.12.2013).

BÜYÜKADA, Ferhat, *Patentten Doğan Haklar*, Ankara 2010, http://www.buyukada.av.tr, (**ET.,** 19.12.2013).

CANBOLAT, Talat, *İşçi Buluşları*, Beta Yayınları, İstanbul 2007.

ÇAĞLAR, Hayrettin, *Patent Hukukunda Ön Kullanım Hakkı*, (DasVorbenutzungsrechtImPatentrecht), Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. X, S. 1-2, Y. 2006.

ÇELİK, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul 2013.

DEMİR, Fevzi / **DEMİR,** Gönenç, "*İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması*", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2009.

GÜNEŞ, İlhami, *Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları*, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk, Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi, Sayı: 2010/2, C. 10.

HAKAN, Mehmet Akif, *Mülkiyet, Fikri Mülkiyet, Patent ve Avrupa Patenti*, http://www.mfa.gov.tr, (**ET.,** 19.12.2013).

KARAAHMET, Erdoğan, "*İncelemesiz Patent Sahibinin Patentten Doğan Hakları*", Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi, S. 2003/4, C. 3.

KARAEGE, Özge, *Fikri Mülkiyet Hukukunda Esaslı Unsur Doktrini*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2010.

KARAHAN, Sami / Suluk, Cahit / Saraç, Tahir / Nal, Temel, *Fikri Mülkiyet Hukukunun Esasları*, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013.

KILIÇOĞLU, Ahmet, *Sınaî Haklarla Karşılaştırmalı Fikri Haklar*, Turhan Kitabevi, Ankara 2006.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / **ASTARLI,** Muhittin*, İş Hukuku*, 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012.