

Dr. Öğr. Üyesi Özgür ARIKAN*

Ar. Gör. Didem YALÇINTAŞ**

ÖZET

Günümüzde işverenler tasarım yapmaları için alanında uzman kişiler istihdam etmektedirler. İşverenler, istihdam ettikleri bu uzman kişilere tasarım geliştirmek için gerekli imkân ve araçları da sağlamak-tadırlar. Bazı hallerde ise çalışanlar, tasarım meydana getirmek için istihdam edilmiş olmasalar dahi, işverenin sağladığı imkânlardan yararlanmak suretiyle tasarım meydana getirebilmektedirler. Türk hukukunda tasarım hakkı, ilke olarak tasarımcıya yahut onun haleflerine aittir. Bununla birlikte, çalışanların meydana getirmiş olduğu tasarımlarda hak sahipliğine ilişkin ayrık bir düzenleme söz konusudur. Bu çalışma, çalışanların hizmet ilişkisi sırasında meydana getirdiği tasarımlarda hak sahipliği konusunu 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'ndaki yeni düzenleme kapsamında ele almaktadır.

Anahtar Kelimeler: tasarım, tasarımda hak sahipliği, çalışan tasarımları.

ABSTRACT

Today, employers hire professional designers and provide them with the essential facilities and tools to create designs. However, sometimes employees who are not tasked with creating design may come up with one by using the facilities provided by the employer. In Turkish law, the design rights, in principle, belong to its creator or his/her successors. However, regarding designs created by the employees, the legislator deviated from this principle. This study aims to examine the ownership of designs which have been created by the employees under the new rule regulated in the 6769 numbered Industrial Property Law.

Keywords: design, design ownership, employee designs.

* İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Medeni Hukuku Anabilim Dalı, (e-mail: ozgur.arikan@medeniyet.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8659-4855).
(Araştırma Makalesi, Geliş Tarihi: 12.05.2020/ Kabul Tarihi: 07.07.2020).

** İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi, (e-mail: didem.yalcintas@medeniyet.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7602-9027).

I. GİRİŞ

Serbest piyasa ekonomilerinde aynı ürünü pazarlayan farklı girişimciler, pazardaki paylarını arttırabilmek için birbiriyle rekabet halindedirler. Bu nedenle bazı girişimciler, satışa sundukları ürünlerini piyasadaki aynı veya benzer ürünlerden farklılaştırma ihtiyacı duymaktadırlar. Ürünlerini tüketici nazarında albenisi olan bir ürün haline getirerek rakiplerinin önüne geçebilmek için girişimcilerin başvurduğu yöntemlerden biri de ürünlerinin görünümüne kazandırdıkları farklılıktır. Ürünün görünümüne kazandırılan bu farklılık, fonksiyonel olabileceği gibi estetik nitelikte de olabilir. Yeni ve ayırt edici tasarımlar, Türk hukukunda *sui generis* bir koruma görmektedir. Türk hukukunda tasarım hakkı, ilk kez 1995 yılında yürürlüğe giren 554 sayılı Endüstriyel Tasarımların Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname¹ (“554 sayılı KHK”) ile düzenlenmişti. 554 sayılı KHK, 2017 yılında yürürlüğe giren 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu² (“SMK”) ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Tasarım hakkının düzenlendiği SMK’ya göre, tasarım üzerindeki hak ilke olarak tasarımcıya aittir. Çalışanlar tarafından meydana getirilen tasarımlarda hak sahipliğine ilişkin olarak, SMK m. 73’te ayrı bir düzenlemeye gidilmiştir. Bu çalışma, çalışanlar tarafından hizmet ilişkisi sırasında meydana getirilen tasarımlarda hak sahipliği konusunu ele almaktadır. Bu amaçla, ilk olarak, tasarım kısaca açıklanacaktır. Daha sonra SMK’da yer alan çalışan tanımı, mülga 554 sayılı KHK’da yer alan işçi kavramı ile karşılaştırılarak ele alınacaktır. SMK m. 73’te çalışan tasarımları hak sahipliği ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. Bu nedenle, SMK m. 73/ f.1 kapsamında çalışanların bir işletmede yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirdiği ya da büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanarak iş ilişkisi sırasında yaptığı tasarımlarda hak sahipliği ve m. 73/ f.2 kapsamında çalışanların işyerindeki genel faaliyet konusu bilgi ve araçlardan faydalanmak

suretiyle m. 73/ f.1 kapsamı dışında yaptığı tasarımlarda hak sahipliği konuları ayrı başlıklar altında detaylı olarak incelenecektir. Yükseköğretim Kurumlarında öğretim elemanları tarafından meydana getirilen tasarımlarda hak sahipliği konusu ise ayrıca ele alınacaktır.

II. TASARIM VE ÇALIŞAN KAVRAMLARI

A. TASARIM

Tasarım, bir ürünün dış görünüm³ özelliklerini ifade etmektedir. SMK m. 55’te tasarım kavramı, “ürünün tümü veya bir parçasının ya da üzerindeki süslemenin çizgi, şekil, biçim, renk, malzeme veya yüzey dokusu gibi özelliklerinden kaynaklanan görünümü” olarak tanımlanmıştır. Ürün kavramı da “bilgisayar programları hariç olmak üzere, endüstriyel yolla veya elle üretilen herhangi bir nesnenin yanı sıra birleşik bir ürün veya bu ürünü oluşturan parçaları, ambalaj gibi nesnelere, birden çok nesnenin bir arada algılanan sunumlarını, grafik sembolleri ve tipografik karakterleri” şeklinde tanımlanmıştır. Madde metninden de açıkça anlaşılacağı üzere, bilgisayar programları ürün kabul edilmediği için tasarım mevzuatıyla korunmamaktadır⁴. Fakat ikon ve menü gibi ekran görüntüleri yeni ve ayırt edici nitelik taşımaları halinde tasarım mevzuatıyla korunabilmektedir⁵. Yeni ve ayırt edici niteliği haiz tasarımlar için yapılan tescil başvurularında, başvuruda yer alan tasarımların kullanıldığı veya uygulandığı ürünler, Locarno Anlaşması⁶ esaslarına uygun olarak sınıflandırılmaktadır. Diğer bir deyişle, tasarımlar Locarno Anlaş-

¹ Resmî Gazete Tarihi: 27.06.1995, Sayısı: 22326.

² Resmî Gazete Tarihi: 10.01.2017, Sayısı: 29944.

³ Tasarımın korunabilmesi için uygulandığı nihai halinin görülebilir nitelikte olması gerektiği ve ürünün üretim aşamalarında görünen kısımlarının tasarım olarak nitelendirilemeyeceği hakkında Yargıtay kararı için bkz: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T: 16.09.2015, E: 2013/2376, K: 2015/1762 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

⁴ **Bozgeyik**, Hayri & **Er**, Sefa (2019), “Tasarımlar İçin Kümülatif Koruma”, Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, S:5 C:1, s.21; **Suluk**, Cahit & **Karasu**, Rauf & **Nal**, Temel (2019), Fikri Mülkiyet Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, s. 311.

⁵ **Suluk/Karasu/Nal**, s.311.

⁶ Endüstriyel Tasarımların Uluslararası Sınıflandırılmasına İlişkin Locarno Anlaşması, Resmî Gazete Tarihi: 22.08.1997, Sayısı: 23088 (mükerrer).

ması'nda belirtilen ürün ya da ürünlere karşılık gelen sınıf, alt sınıf ve adlar kullanılmak suretiyle tanımlanır. Locarno Sınıflandırmasında yer almayan ürün adları ise TÜRK PATENT tarafından tanımlanır⁷. Önemle belirtmek gerekir ki, tasarımın uygulanacağı ürün veya sınıflandırma başvuru için gerekli olup, tasarımın koruma kapsamını etkilemez.

Bir tasarımın SMK kapsamında koruma görebilmesi için yenilik ve ayırt edicilik şartlarını sağlaması gerekir. SMK m.56'ya göre tescilli bir tasarım için başvuru tarihinden önce, tescilsiz bir tasarım için ise Türkiye'de kamuya ilk sunulduğu tarihten önce, dünyanın herhangi bir yerinde kamuya sunulmamış olması halinde o tasarım yeni kabul edilir. Kanun koyucu, tasarımın yeni kabul edilebilmesi için dünyanın herhangi bir yerinde kamuya sunulmamış olmasını aramaktadır. Diğer bir deyişle, SMK'da tasarım koruması için aranan yenilik mutlak yeniliktir⁸.

Tescilsiz tasarımların SMK kapsamında koruma görebilmesi için dünyanın hiçbir yerinde kamuya sunulmamış olma şartının yanı sıra, ilk kez Türkiye'de kamuya sunulmuş olması şartı aranır. SMK m. 55/ f.4 hükmü uyarınca, ilk kez Türkiye'de kamuya sunulan tescilsiz tasarımlar, kamuya ilk sunulma tarihinden itibaren üç yıl süreyle korunacaktır. İlk kez yurt dışında kamuya sunulan tasarımlar ise, tescilsiz tasarım korumasından yararlanamayacaktır⁹.

SMK m. 56'ya göre, ayırt edicilik şartı için bir tasarımın bilgilendirilmiş kullanıcı¹⁰ üzerinde bıraktığı genel izlenimin; tescilli tasarım için başvuru tarihinden önce, tescilsiz tasarım için ise tasarımın kamuya ilk

sunulduğu tarihten önce, kamuya sunulmuş olan herhangi bir tasarımın aynı kullanıcı üzerinde bıraktığı genel izlenimden farklı olması aranır. Önemle belirtmek gerekir ki, mülga 554 sayılı KHK'da "*belirgin farklılık*" ibaresi yer alırken, SMK'da yalnızca "*farklılık*" ibaresi yer almaktadır. SMK'da farklılığın belirgin olmasının aranmaması, daha önce kamuya sunulmuş tasarımlardan genel izlenim olarak farklı olmasının yeterli görülmesi, tasarımların SMK kapsamında koruma görebilmesi için gerekli olan ayırt edicilik şartını sağlamasını kolaylaştırmıştır¹¹. Yargıtay, hâkimin tasarımın yenilik ve ayırt edicilik şartlarını taşıyıp taşımadığına ilişkin kendi özel bilgisine dayalı olarak karar vermemesi ve bilirkişinin görüşünü alması gerektiğini belirtmektedir¹².

Bir tasarımın SMK kapsamında koruma görebilmesi için yenilik ve ayırt edicilik şartlarını haiz olması gerekmektedir. Bununla birlikte, bu iki şartı haiz bir tasarımın koruma görebilmesi için, ayrıca SMK m. 58'de sayılan koruma dışı hallerden birine girmemesi gerekir. Buna göre, kamu düzenine ve genel ahlaka aykırı tasarımlar¹³ SMK kapsamında koruma görmez. Ürünün teknik fonksiyonunun zorunlu kıldığı görünüm özellikleri de tasarım koruması kapsamı dışındadır. Zira bu tür görünüm özellikleri o ürünün teknik fonksiyonunu yerine getirebilmesi için zorunlu olduğundan, diğer tasarımcılara ürünün farklı bir şekilde tasarlanması için seçenek özgürlüğü bırakmamaktadır. Benzer şekilde, tasarlanan veya tasarımın uygulandığı ürünün, başka bir ürüne mekanik olarak monte edilmesi veya bağlanması için belirli biçim ve boyutlarda üretilmesi zorunlu ürünlerin görünüm özellikleri de tasarım koruması kapsamı dışında tutulmuştur. Ayrıca Türkiye'nin taraf olduğu Paris Sözleşmesi'nin 2. mükerrer 6.

⁷ <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/5CC64622-ADED-4689-916A-CD433A7AD704.pdf>, s.4.

⁸ **Suluk/Karasu/Nal**, s.316; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T: 26.03.2019, E: 2017/152, K: 2019/359 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası)

⁹ **Suluk**, Cahit (2018), "6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanununun Getirdiği Yenilikler", Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, S: 4 C:1, s.101.

¹⁰ "Bilgilendirilmiş kullanıcı" farazi bir kişilik olup ne uzman ne de dikkatsiz bir kullanıcıdır. Bilgilendirilmiş kullanıcı, dikkatli ve deneyimli bir kullanıcıdır: **Suluk/Karasu/Nal**, s. 317.

¹¹ **Suluk/Karasu/Nal**, s. 317.

¹² Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, T:13.03.2019, E: 2017/5082, K:2019/2126 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

¹³ Marka ile ilgili bir davada Yargıtay, "...suça teşvik edici, insan haklarına, demokratik düzene aykırılık, bölücülük içeren unsurları taşıyan markalar kamu düzenine, aile nizamı ve yerleşik örf ve adetlere aykırı unsur taşıyan markalar da genel ahlaka aykırı markalar sayılır." ifadelerine yer vermiştir: Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, T: 08.02.2000, E: 1999/7314, K: 2000/1195.

maddesi gereği, taraf devletlere ait hükümlerle ilgilendiren dini, tarihi ve kültürel değerler bakımından halka mal olmuş ve ilgili mercilerin tescil izni vermediği işaretlerin uygunsuz kullanımı içeren tasarımlar da koruma kapsamı dışında tutulmuştur.

B. ÇALIŞAN

Çalışan kavramı, SMK m. 2/ f.1' de “*özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişki 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 görevlileri*” olarak tanımlanmıştır. SMK çalışan kavramını tanımlayarak mülga 554 sayılı KHK'dan farklı bir durum yaratmıştır. Mülga 554 sayılı KHK'da işçi, hizmetli ve memurların meydana getirdiği tasarımlarda hak sahipliği düzenlenmişti. Mülga 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de¹⁴ (“551 sayılı KHK”) işçi tanımına yer verilmişti. Mülga 551 sayılı KHK m.16/ f.3'e 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 kişi*” olarak tanımlanmıştır. Aynı maddede, ücretsiz olarak ve belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerlerin ve pratik yapan öğrencilerin de işçi sayılacağı düzenlenmişti. Söz konusu maddede çıraklardan bahsedilmemiş olması ise, bunların kapsam dışı bırakıldığı anlamına gelmiyordu. Zira ilgili madde uyarınca kişinin işçi sayılması için özel hukuk sözleşmesi ya da benzeri bir hukuki ilişki gereği başkasının hizmetinde kişisel bir bağımlılık içinde olması yeterliydi¹⁵.

Mülga 551 sayılı KHK'da yer alan işçi kavramı, İş Kanunu'ndaki iş sözleşmesinin ve Türk Borçlar Kanunu'ndaki genel hizmet sözleşmesinin

tarafı olan işçi kavramından farklıydı¹⁶. 4857 sayılı İş Kanunu¹⁷ (“İş K.”) m.2 hükmü uyarınca bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denilmektedir. İş sözleşmesi ise İş K. m.8 /f.1'de işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. Önemle belirtmek gerekir ki, İş K. her türlü iş ilişkisine uygulanmaz. İş K. kapsamı dışında kalan ve diğer iş kanunları kapsamına da girmeyen iş ve işyerlerinde çalışanlar ile süreksiz işlerde çalışanlara 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda¹⁸ (“TBK”) yer alan genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanacaktır¹⁹. TBK m. 393/ f.1 hükmü uyarınca hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona, zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Gerek İş K.'nda yapılan iş sözleşmesi, gerekse TBK'da yapılan hizmet sözleşmesi tanımları, sözleşmede bulunması gereken bağımlılık, iş görme ve ücret unsurlarına işaret etmektedir²⁰. Bu unsurlar iş sözleşmelerinin esaslı unsurlarıdır²¹ ve bir sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelendirilebilmesi için bu üç unsurun birlikte bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelendirilebilmesi mümkün değildir²².

¹⁶ Güneş, İlhami (2010) “Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk” Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi, S:2010/2 C:10, s.14; **Tekinalp**, Ünal (2012) Fikri Mülkiyet Hukuku, 5. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 560; **Canbolat**, s.52.

¹⁷ Resmî Gazete Tarihi: 10.06.2003, Sayısı: 25134.

¹⁸ Resmî Gazete Tarihi: 04.02.2011, Sayısı: 27836.

¹⁹ **Çelik**, Nuri & **Caniklioğlu**, Nurşen & **Canbolat**, Talat (2019) İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, Ankara, Beta Yayınları, s.179; **Süzek**, Sarper (2019) İş Hukuku, 18. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s.220.

²⁰ **Ateş**, Mustafa (2016) Fikir ve Sanat Hukukuna Dair Makalelerim, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 406.

²¹ **Tunçomağ**, Kenan & **Centel**, Tankut (2018) İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s.69; **Narmanlioğlu**, Ünal (2012) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s.168; **Süzek**, s.223; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.165.

²² **Narmanlioğlu**, s.167.

¹⁴ Resmî Gazete Tarihi: 27.06.1995, Sayısı: 22326.

¹⁵ **Canbolat**, Talat, “Fikri ve Sınai Haklar Yönünden İşçi Kavramı”: Memiş, Tekin (Editör)(2012) Fikri Mülkiyet Hukuku Yılı, Ankara, Yetkin Yayınları, s.52.

İş sözleşmesinde tarafların karşılıklı borçları iş görme ve ücret iken çırak ve stajyerlerin sözleşmelerinde bu görülmez. Çıraklık sözleşmesinin esaslı unsuru bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Stajyerlik sözleşmesinin esaslı unsuru ise, stajyerin işyerinde yapılan işleri izleyerek bilgi ve tecrübesini geliştirmesidir²³. 3308 sayılı Meslek Eğitim Kanunu²⁴ m. 25 hükmü uyarınca çırak ve stajyerlere asgari bir tutarın ödenmesi söz konusudur. Diğer yandan, bu ücret, sözleşmenin esaslı unsuru olarak iş görülmesi karşılığı değil, kanundan doğan sosyal bir ücrettir²⁵. Sonuç olarak çırak ve stajyerler, mülga 551 sayılı KHK'nın aksine, iş mevzuatı gereği işçi sayılmazlar²⁶.

SMK'da işçi, hizmetli ve memur kavramları yerine hepsini kapsayan çalışan kavramı tercih edilmiş ve stajyerler ile pratik yapan öğrenciler çalışan kavramına dâhil edilmemiştir. Bununla birlikte, SMK m. 73/ f.3'te çalışanların tasarımlarına ilişkin hükümlerin öğrencilerin ve ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerlerin tasarımlarında da uygulama alanı bulacağı belirtilmiştir.

III. TASARIMIN YÜKÜMLÜ OLUNAN FAALİYET GEREĞİ VEYA BÜYÜK ÖLÇÜDE İŞLETMENİN DENEYİM VE ÇALIŞMALARINA DAYANILARAK GELİŞTİRİLMESİ HALİNDE HAK SAHİPLİĞİ

SMK m. 73/ f.1 hükmü uyarınca, “*aralarındaki özel sözleşmeden veya işin mahiyetinden aksi anlaşılmadıkça çalışanların bir işletmede yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirdikleri ya da büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanarak iş ilişkisi sırasında yaptıkları tasarımların hak sahibi, işverenleridir.*” Kanun gerekçesinde tasarım hakkının işverene verilme sebebi olarak hukukumuzda tasarımların ekonomik saiklerle ele alınması göste-

rilmiştir. Gerekçeye göre, işveren çalıştırdığı kişiye belli bir ücret ödeyerek, ona araç-gereç sağlayarak ve yatırım yaparak belli bir risk almaktadır. Çalışan ise işverenle aralarındaki sözleşme gereği zaten yaptığı çalışmanın karşılığını ücret olarak almaktadır.

Mülga 554 sayılı KHK döneminde de memur, hizmetli ve işçilerin işlerini görürken meydana getirdikleri tasarımlarda hak sahibi kural olarak işverendi. Bununla birlikte, madde metninde yer alan “*işlerini görürken*” ibaresi, doktrinde yazarlar tarafından farklı şekillerde yorumlanmaktaydı. Bir görüşe göre, tasarım hakkı sahibinin işveren olabilmesi için, işçinin tasarımı, işletmedeki faaliyeti gereği yapmış olması gerekmektedir. İş saatleri dışında yapılan tasarımlarda hak sahibi ise işçinin kendisi olmalıydı²⁷. Diğer görüş ise, tasarımın iş saatleri içinde ya da dışında yapılmış olmasının önemli olmadığını, tasarımın işverene ait olması için tasarımın iş ilişkisinin devamı süresince geliştirilmiş olması gerektiğini savunuyordu²⁸. SMK, tasarımın iş ilişkisi sırasında yapılmasını arayarak bu tartışmaya son vermiştir. SMK uyarınca, hak sahibinin işveren olması için önemli olan tasarımın çalışma saatleri içinde yapılıp yapılmadığı değil²⁹, işletmede yükümlü olunan faaliyeti gereği ya da büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanılarak iş ilişkisi sırasında yapılıp yapılmadığıdır. Suluk ve Orhan'a göre, çalışanın tasarımı işletmedeki faaliyeti gereği yapıp yapmadığı saptanırken işverenin araç, gereç sağlayıp sağlamaması, işverenin aldığı finansal riskin derecesi, meydana getirilen tasarımın geliştirilmesi için yapılan yatırım ve bu konudaki yönetimde işverenin sorumluluk derecesi gibi hususlar dikkate alınabilir³⁰. Zira, SMK m. 73/ f.1 hükmü kapsamında meydana getirilen tasarımlarda hak sahipliğinin çalışan yerine doğrudan işverene veril-

²³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.91,94; Süzek, s. 137, 141.

²⁴ Resmî Gazete Tarihi: 19.06.1986, Sayısı: 19139.

²⁵ Süzek, s.137.

²⁶ Süzek, 137,141; Narmanlioğlu, s.108; Aksi görüş için bkz: Tunçomağ/Centel, s.55.

²⁷ Koç Çelik, Nefise (2009) Tasarımların Ulusal ve Uluslararası Hukukta Tescili ve Korunması, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s.32; Tekinalp, s.693.

²⁸ Suluk, Cahit &Orhan Ali (2008) Uygulamalı Fikri Mülkiyet Hukuku- Tasarımlar, Cilt III, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, s.202.

²⁹ Koç Çelik, s.33.

³⁰ Suluk/Orhan, s.202.

mesinin nedeni, işverenin çalışan tasarımları için gerekli olan masrafları ve riskleri üstlenmiş olması ve çalışana emeğinin karşılığını ücret olarak ödüyor olmasıdır³¹. Bu nedenle, işverenin çalışan tarafından geliştirilen tasarım için almış olduğu risklerin yüksek olması, işveren lehine düzenlenen SMK m. 73/ f.1 hükmünün amacıyla örtüşmektedir.

Çalışan tasarımlarında hak sahipliğine ilişkin bu düzenleme hem patent hukukundaki hizmet buluşları hem de telif hukukundaki memur, hizmetli ve işçilerin işlerini görürken meydana getirdiği eserler üzerindeki hakların işveren tarafından kullanılması ile bazı noktalarda benzerlikler göstermektedir. Bununla birlikte, çalışan tasarımlarında her ikisinden de farklı bir düzenlemeye gidilmiştir. SMK m.113'te hizmet buluşları düzenlenmiştir. Kanun koyucu, hizmet buluşunu, "çalışanın bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirdiği ya da büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak, iş ilişkisi sırasında yaptığı buluş" şeklinde, çalışan tasarımı ile benzer biçimde tanımlamıştır. Hizmet buluşlarında gerçek hak sahipliği ilkesine uygun bir şekilde hak önce çalışanın malvarlığında doğmaktadır. İşverenin hak sahibi olabilmesi için, çalışanın kendisine yaptığı bildirim üzerine, kanunda öngörülen süre içerisinde hak talebinde bulunması gerekir. SMK m. 73/ f.1 kapsamında meydana getirilen çalışan tasarımlarında ise işveren doğrudan hak sahibi olmaktadır. Başka bir deyişle tasarımlar bakımından gerçek hak sahipliği ilkesi kabul edilmemiş; işverenin aslen tasarım hakkına sahip olacağı benimsenmiştir. Bundan dolayı, işverenin tasarım hakkını talep etme yükümlülüğü olmadığı gibi, ki zaten tasarım üzerindeki tüm hakları aslen iktisap etmiştir, tasarımı tescil ettirme yükümlülüğü de yoktur³². Çalışan ise sadece tasarımın tescil edilmesi halinde tasarımcı olarak adının belirtilmesini

talep edebilir³³. Çalışan, tasarım üzerinde bunun dışında herhangi bir hak talep edemez³⁴.

Öte yandan, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu³⁵ m.18/ f.2'de aralarındaki özel sözleşmeden veya işin mahiyetinden aksi anlaşılmadıkça; memur, hizmetli ve işçilerin işlerini görürken meydana getirdikleri eserler üzerindeki hakların bunları çalıştıran veya tayin edenlerce kullanılabilceği düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca, işveren çalışanların meydana getirdikleri eserler üzerindeki hakları herhangi ek bir talebe ihtiyaç duymadan kullanabilir. İşverenin eser üzerindeki hakları kullanabilmesi ile işverenin SMK m. 73/ f.1 kapsamında meydana getirilen çalışan tasarımları üzerinde hak sahibi olabilmesi, ek bir talebe ihtiyaç duyulmaksızın gerçekleştiği için benzetilmektedir. Bununla birlikte, bu iki durum, nitelikleri itibarıyla birbirinden farklıdır. Tasarımlarda işveren doğrudan hak sahibi olurken, çalışanların meydana getirdiği eserlerde işverenin hakları kullanabilmesi ve bu haklardan yararlanabilmesi³⁶ söz konusudur³⁷. Başka bir deyişle işveren, eser sahibi olamamaktadır.

³³ "Adın belirtilmesi hakkı", tasarım hukukunda tasarımcıya tanınan manevi bir hak. Detaylı bilgi için bkz. **Tekinalp**, s. 686.

³⁴ **Çataklar**, Eda, "Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları Ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler": Şehirali Çelik, Feyzan Hayal (Editör) (2017), 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu, 9-10 Mart 2017, Ankara, Bankacılık Ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, s.414.

³⁵ Resmî Gazete Tarihi: 13.12.1951, Sayısı: 7981.

³⁶ Kanunda geçen kullanma ibaresinin yararlanmayı da kapsayacak şekilde geniş yorumlanması gerektiğine ilişkin detaylı bilgi için bkz. **Ateş**, s. 418.

³⁷ Doktrinde kanunda geçen kullanma ibaresini "tam ruhsat hali" olarak yorumlayan yazarlar olduğu gibi "mali hak sahipliği" olarak yorumlayanlar da bulunmaktadır. Doktrinde kullanmanın "tam ruhsat hali" veya "mali hak sahipliği" olarak yorumlanmasına ilişkin farklı görüşler için bkz. **Tekinalp**, s. 144; **Ateş**, s. 419; **Okutan Nilsson**, Gül (2008), "Türk Fikir ve Sanat Hukukunda Tüzel Kişinin Eser Sahipliği Sorunu", Uğur Alacakaptan'a Armağan , C:II, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, s. 492-495 ; Ayrıca hakların kullanımının yalnızca mali haklara ilişkin olduğu ve çalışanların izni olmadan manevi hakların kullanılmayacağına dair görüş için bkz. **Tekinalp**, s. 145; **Okutan Nilsson**, s. 491; **Yusufoğlu**, Fülürya (2003), "Eseri

³¹ **Suluk/Karasu/Nal**, s. 323.

³² **Polater**, Salih, (2019) Yükseköğretim Kurumlarında Meydana Getirilen Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları ve Hak Sahipliği, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s.124.

IV. TASARIMIN GENEL FAALİYET KONUSU BİLGİ VE ARAÇLARDAN FAYDALANILARAK GELİŞTİRİLMESİ HALİNDE HAK SAHİPLİĞİ

SMK m.73/ f.2 hükmü uyarınca, çalışanların buldukları işyerindeki genel faaliyet konusu bilgi ve araçlardan faydalanmak suretiyle birinci fıkra kapsamı dışında yaptıkları tasarımlarda hak sahibi, talep etmesi halinde işverendir. SMK, bu düzenlemeyle mülga 554 sayılı KHK'dan ayrılmıştır. Şöyle ki, önceden, memur, hizmetli ve işçi tarafından, sözleşmesi gerektirmediği halde işyerindeki bilgiler ve araçlardan faydalanmak suretiyle meydana getirilen tasarımlar üzerindeki hak sahibi, işverendi. Diğer bir deyişle, çalışanlar tarafından meydana getirilen bu tasarımlar üzerindeki hak, herhangi bir işleme gerek olmaksızın doğrudan işverenin malvarlığında doğuyordu. Bu husus, mülga 551 sayılı KHK'da düzenlenen hizmet buluşlarında olduğu gibi, gerçek hak sahipliği ilkesi gereği hakkın ilk olarak işçinin kişiliğinde ve malvarlığında doğmasının ve talep üzerine işverene geçmesinin daha doğru olacağı gerekçesiyle doktrinde eleştirilmekteydi³⁸. Nitekim SMK m.73/ f.2'de, bu fıkra kapsamında çalışan tarafından meydana getirilen tasarımlarda hak sahipliğinin, ancak talep etmesi halinde işverene ait olacağı düzenlenmiştir.

Önemle belirtmek gerekir ki, yukarıda da belirtildiği üzere, hizmet buluşları, çalışanın bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği ya da büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak gerçekleştirdiği buluşlardır. Diğer bir deyişle, hizmet buluşu tanımı, SMK m. 73/ f.2 kapsamında meydana getirilen tasarımlarla değil; SMK m. 73/ f.1 kapsamında meydana getirilen tasarımlarla benzerlik göstermektedir. Buna karşılık SMK m. 73/ f.1 kapsamında meydana getirilen tasarımlarda işveren doğrudan hak sahibidir ve SMK m. 73/ f.1 kap-

samında meydana getirilen tasarımlar için gerçek hak sahipliği ilkesi terkedilmiştir³⁹.

Çalışan buluşlarının aksine, SMK'da çalışanlar tarafından meydana getirilen tasarımların işverene bildirilmesini öngören bir hüküm bulunmamaktadır. Çalışanın hizmet ilişkisi sırasında meydana getirdiği tasarımı işverene bildirme yükümlülüğü, işçinin sadakat yükümlülüğünden doğmaktadır⁴⁰. TBK m. 396/ f.1 hükmü uyarınca işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır⁴¹. İşçi, sadakat borcunu hiç veya gereği gibi yerine getirmedeğinde, işveren ile aralarındaki sözleşmeye aykırı hareket etmiş sayılır⁴². İşveren işçinin sözleşmeye aykırı hareket etmesinden dolayı bir zarara uğramışsa tazminat talep edebilecektir. Bunun için işçinin kusurlu olması gerekir⁴³. Sadakat borcunu yerine getirmeyen işçinin sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple feshedebileceğini de belirtmek gerekir⁴⁴. İş K. m.25/ f.2,e hükmü uyarınca *işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması*, haklı sebeple derhal fesih nedenleri arasındadır. TBK m.435/ f.2'ye göre ise, sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına

³⁹ Detaylı açıklama için bkz.: Bölüm III.

⁴⁰ **Çataklar**, s.417.

⁴¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T: 16.10.2018, E: 2015/24486, K: 2018/18464: *"İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür."*

⁴² **Eren**, Fikret (2019) Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 7. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s. 553.

⁴³ **Eren**, s. 553.

⁴⁴ **Zevkililer**, Aydın & **Gökyayla**, Kadir Emre (2016) Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 16. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, s. 464; Süzek, s. 337

Meydana Getirenlerin Mali Hak Sahibi Sayılmadıkları Hal-ler", Bilgi Toplumunda Hukuk: Ünal Tekinalp'e Armağan, C: II, İstanbul, s. 404.

³⁸ **Suluk/Orhan**, s. 203.

göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.

Bildirim yükümlülüğü, SMK m. 73/ f.2 kapsamında meydana getirilen çalışan tasarımlarında önem arz etmektedir. İşverenin, çalışanın meydana getirdiği tasarımdan haberdar olamaması ihtimalinde hak sahipliği talep etmesi oldukça güçtür. Diğer yandan, çalışan buluşlarının aksine, SMK m. 73/ f.2 kapsamında meydana getirilen çalışan tasarımlarında işverenin hak sahipliği talep etmesi için bir süre öngörülmemiştir. Özellikle işverenin hak talebinin olmadığı hallerde, çalışanın meydana getirdiği tasarımın tescil başvurusu için gecikmeden kaynaklı bir hak kaybına uğramaması gerekir. Bu nedenle, işverenin çalışan tasarımı üzerindeki hak talebinin olması halinde, bunu, dürüstlük kuralları gereği makul bir süre içerisinde işçiye bildirmelidir⁴⁵. Polater, söz konusu bildirim makul bir süre içerisinde yapılmaması halinde tasarımın, hizmet buluşlarında olduğu gibi, serbest tasarım haline geleceğini belirtmektedir⁴⁶. Bu durumda, işverenin söz konusu tasarım için tescil başvurusu yapması veya tasarımı tescil ettirmesi ya da kamuya sunması halinde, çalışanın SMK m. 71' de düzenlenen tasarımın gaspı hükümlerine başvurabileceğinin kabulü gerekir. Zira çalışan tarafından SMK m. 73/ f.2 kapsamında meydana getirilen tasarımın serbest tasarım haline gelmesi halinde, tasarım üzerindeki gerçek hak sahibi çalışan olacaktır. Diğer yandan çalışanın, tasarımı bildirim yükümlülüğüne uymadan kendi adına tescil başvurusunda bulunması, tasarımı tescil ettirmesi veya kamuya sunması halinde, hizmet buluşlarına ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanması düşünülebilir. Zira SMK m. 115/f.4 hükmü uyarınca, işverenin hizmet buluşuna ilişkin hak talebinde bulunmasından önce çalışanın buluş üzerinde yapmış olduğu tasarruflar,

işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde, işverene karşı geçersiz sayılmaktadır.

V. SMK m. 73(1) ve SMK m. 73(2) AYRIMININ ELEŞTİREL GÖZLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışan tasarımlarına ilişkin düzenlemede, 73. maddenin birinci ve ikinci fıkrası arasında yapılan ayırım kanaatimizce muğlak kalmıştır. Birinci ve ikinci fıkra kapsamında meydana getirilen tasarımlarda hak sahipliğine bağlanan sonuçlar birbirinden farklı olduğu için; fıkralar arasındaki ayırımın muğlak olması, uygulamada sorunların ortaya çıkmasına sebebiyet verebilecek niteliktedir. Yukarıda da belirtildiği üzere, ilk fıkra uyarınca, çalışanın bir işletmede yükümlü olduğu faaliyeti gereği ya da büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanarak iş ilişkisi sırasında yaptığı tasarımların hak sahibi işverendir. Birinci fıkroda yer alan "*tasarımın büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanılarak yapılması*", aslında çalışanın görevinin tasarım yapmak olmadığı ancak işletmenin çalışanın olması nedeniyle işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanarak tasarımı meydana getirdiği halleri ifade eder. Burada, çalışan tasarım yapma faaliyetiyle yükümlü değildir. Özer'e göre⁴⁷, 73. maddenin ilk fıkrası sözleşmeden kaynaklanan gereklilik nedeniyle çalışanın tasarım meydana getirdiği halleri; ikinci fıkrası ise çalışanın sözleşmeden kaynaklanan bir gereklilik olmamasına rağmen işyerindeki bilgi ve donanımdan faydalanarak tasarım meydana getirdiği halleri kapsar. Bununla birlikte, ilk fıkroda yer alan büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak tasarım meydana getirme halinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Zira madde metninden de anlaşılacağı üzere, tasarım yapmakla görevlendirilmemiş çalışanın, iş ilişkisi sırasında büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak meydana getirdiği tasarımlarda da hak sahibi işverendir. Bu durumda da ilk fıkroda belirtilen çalışanın büyük ölçüde

⁴⁵ **Oğuzman, Kemal & Barlas**, Nami (2015) Medeni Hukuk, 21. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık. s. 283; **Polater**, s.124; SMK m. 73/ f.2 kapsamında meydana getirilen çalışan tasarımlarına hizmet buluşlarına ilişkin SMK m. 115'in kıyasen uygulanması ve işverenin yazılı bildirimden itibaren dört ay içerisinde hak talep etmesinin gerektiği yönünde bkz.: **Çataklar**, s. 418.

⁴⁶ **Polater**, s. 124

⁴⁷ **Özer**, Fatma (2017) Sınai Mülkiyet Kanunu Neler Getirdi?, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, s. 87, 88.

işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanarak iş ilişkisi sırasında yaptığı tasarımlar ile ikinci fıkrada belirtilen çalışanın bulunduğu işyerindeki genel faaliyet konusu bilgi ve araçlardan faydalanmak suretiyle yaptığı tasarımlar arasındaki farkın belirlenmesi bir sorun olarak karşımıza çıkabilecektir. Zira ilk fıkra kapsamında meydana getirilen tasarımlarda hak sahibi doğrudan işveren iken; ikinci fıkra kapsamında meydana getirilen tasarımlarda hak sahibi ancak talep etmesi halinde işveren olacaktır. Çataklar⁴⁸, ilk fıkrada yer alan “büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanma” ifadesinin tasarımın oluşturulmasında esinlenme düzeyini aşacak şekilde deneyim ve çalışmalardan faydalanılmasını ifade ettiği belirtmiştir. Yani bu tür tasarımlarda işletmenin deneyim ve çalışmaları tasarımın esasını oluşturmaktadır. İkinci fıkra kapsamına giren tasarımlarda ise çalışan, işverenin bilgi birikiminden sadece esinlenme düzeyinde faydalanmıştır. Kanaatimizce, “esinlenme” testi somut uyumsuzluklarda birinci ve ikinci fıkra hükümlerinden hangisinin uygulanacağını anlamamızı kolaylaştıracak somut bir test olmaktan uzaktır. İkinci fıkrada yer alan “genel faaliyet konusu bilgiden yararlanma” ibaresinin “bilgi birikiminden esinlenme” şeklinde yorumlanması halinde, somut uyumsuzluklarda genel faaliyet konusu bilgiden yararlanmak suretiyle tasarımın oluşturulduğunun tespiti için meydan getirilen tasarımın esinlenme düzeyinde olup olmadığını tespit etmek gerekecektir. Esinlenmenin özellikle tasarım geliştirmede seçenek özgürlüğünün dar olduğu alanlarda tespiti oldukça güçtür. Söz konusu farkın meydana getirilen tasarım üzerinden tespit edilmesi yerine, tasarımın ortaya çıkmasında kullanılan “genel faaliyet konusu bilgi” veya “işletme deneyimi” kavramlarının içeriklerinin doldurularak tespit edilmesi daha uygun olurdu. Örneğin; bir moda evi/terzihane çalışanı tasarımcının meydan getirdiği tasarım ürününü, işletmede öğrenilen genel dikiş tekniklerini kullanarak yapması ile sadece o moda evine özgü, deneyimler sonucu elde edilmiş çizgi ve biçimleri kullanarak yapması farklıdır. İlk örnekte

ortaya çıkan tasarımın ikinci fıkra kapsamında “genel faaliyet konusu bilgi” kullanılarak elde edildiği, ikinci örnekte ortaya çıkan tasarımın ise “işletmenin deneyimine dayanılarak” yapıldığı söylenebilir. Bu durumda ikinci örnekte ortaya çıkan tasarımın esinlenme sonucu meydana getirilip getirilmediği de sonucu değiştirmeyecektir. Diğer bir deyişle, ikinci örnekte ortaya çıkan tasarımın esinlenme sonucu olduğu gerekçesiyle ikinci fıkra kapsamında değerlendirilmesi söz konusu olamayacaktır.

Kanaatimizce, kanun koyucu, SMK m. 73/ f.1’in kapsamını, çalışanın işletmede yükümlü olduğu faaliyeti gereği meydana getirdiği tasarımlar ile sınırlandırmalıdır. Çalışanın tasarım yapma yükümlülüğü olmadığı halde, büyük ölçüde işletme ya da kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak bir tasarım meydana getirmesi ise SMK m. 73 / f. 2 kapsamında yer almalıdır. Böylece, çalışanların büyük ölçüde işletme ya da kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak tasarım meydana getirmesi hali ile çalışanların buldukları işyerindeki genel faaliyet konusu bilgi ve araçlardan faydalanmak suretiyle tasarım meydana getirmesi hali arasındaki farkın muğlak olması ve her iki duruma kanunun bağladığı sonuçların farklı olması nedeniyle uygulamada yaşanabilecek sorunlar ortadan kalkmış olacaktır. Ayrıca, çalışanın işletmede tasarım yapma yükümlülüğü olmamasına rağmen meydana getirdiği bir tasarım üzerindeki hak sahipliği ancak talep etmesi halinde işverene ait olacak ve çalışan belirli bir bedel talep edebilecektir⁴⁹.

VI. ÇALIŞANIN İŞVERENDEN BEDEL TALEP ETME HAKKI

SMK m. 74/ f.1 hükmü uyarınca çalışanın, m.73/ f.2 kapsamında yapmış olduğu tasarım için işverenin hak talep etmesi halinde bir bedel isteme hakkı vardır. Kanun gerekçesinde bu düzenlemenin nedeni olarak, çalışanın sözleşme gerektirmediği halde tasarım yapmış olması ve dolayısıyla tasarım için hak edilen bedelin ya da karşılığın tasarımcıya

⁴⁸ Çataklar, s.415.

⁴⁹ Detaylı açıklama için bkz.: Bölüm VI.

verilmemiş olması gösterilmiştir. Çalışan, işverenin tasarımı üzerinde hak talep etmesi halinde, iş veriminin karşılığını bir bedel talep ederek alabilecektir. Bu bedel tasarımın önemi dikkate alınarak tespit edilecektir. Bedelin miktarında anlaşma sağlanmazsa bedel mahkeme tarafından belirlenecektir. Önemle belirtmek gerekir ki, hizmet buluşlarında, işverenin tam hak talebinde bulunması halinde, çalışanların SMK m. 115/ f. 6 kapsamında makul bir bedel talep etme hakkı vardır. SMK m. 115/ f.7 hükmü uyarınca, bedelin hesaplanmasında hizmet buluşunun ekonomik olarak değerlendirilebilirliği, çalışanın işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı da dikkate alınır. Çalışan Buluşlarına, Yükseköğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik⁵⁰ ise, hizmet buluşlarında çalışanın talep edebileceği makul bedelin belirlenebilmesi için birtakım esaslar öngörmüştür. Yönetmelik'te belirlenen bu esaslar, uygun düştüğü ölçüde, çalışan tasarımlarında çalışanın işverenden talep edeceği bedelin miktarının belirlenmesinde de kıyasen uygulanabilir.

Önemle vurgulamak gerekir ki bedel talep etme hakkı, yalnızca çalışanın m.73/ f.2 kapsamında meydana getirdiği tasarımlar için öngörülmüştür. Çalışan m.73/ f.1 kapsamında tasarım yapma yükümlülüğü olmadığı halde büyük ölçüde işletme ya da kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak bir tasarım meydana getirir ise işverenden bir bedel isteme hakkına sahip değildir. Bu durumda da, yükümlü olduğu faaliyeti tasarım yapmak olmamasına rağmen, tasarım yapan, yani işverenin lehine fazladan iş gören çalışanın iş verimi karşılıksız kalabilecektir.

Kanun gerekçesinde SMK m. 73/ f.1 kapsamında meydana getirilen tasarımlar için, çalışanın emeğinin karşılığını zaten ücret olarak aldığı gerekçesiyle, çalışana bir bedel isteme hakkı öngörülmüştür. Bununla birlikte, emeğinin karşılığını ücret olarak alıyorsa, tasarım

yapmak için istihdam edilmiş olanlar, yani işletmedeki faaliyeti tasarım yapmak olanlar için söz konusudur. Dolayısıyla, işletmede yükümlü olduğu faaliyeti kapsamında olmamasına rağmen m. 73/ f.1 kapsamında meydana getirilen tasarımlar için, çalışan, hem emeğinin karşılığını ücret olarak alamamış hem de bedel isteme hakkından mahrum bırakılmış olabilecektir. Yukarıda belirtildiği üzere, SMK m. 73/ f.1 kapsamının, çalışanın işletmede yükümlü olduğu faaliyeti gereği meydana getirdiği tasarımlar ile sınırlandırılması halinde, bu sorun ortadan kalkmış olacaktır⁵¹.

VII. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA GELİŞTİRİLEN TASARIMLAR

SMK m.73/ f.3 hükmü uyarınca, çalışan tasarımlarına ilişkin hükümler öğretim elemanlarının bilimsel çalışmalar ve araştırmalar sonucunda gerçekleştirdiği tasarımlarda da uygulanır. Öğretim elemanları ibaresinin kapsamı ise 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na⁵² göre belirlenecektir. Yükseköğretim Kanunu m. 3/ f.1 hükmü uyarınca öğretim elemanları; yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinden oluşur. Aynı kanunda yükseköğretim kurumları ise üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokulları olarak tanımlanmıştır.

SMK'da öğretim elemanları tarafından meydana getirilen tasarımlarda hak sahipliği konusunda mülga 554 sayılı KHK'dan farklı bir politika izlenmiştir. Mülga 554 sayılı KHK döneminde öğretim elemanlarının meydana getirdikleri tasarımlar üye-

⁵⁰ Resmî Gazete Tarihi: 29.09.2017, Sayısı: 30195

⁵¹ Bkz.: Bölüm V.

⁵² Resmî Gazete Tarihi: 06.11.1981, Sayısı: 17506.

rinde yine öğretim elemanları hak sahibiydi. Öğretim elemanları yükseköğretim kurumlarına bağlı çalışan olmalarına rağmen, meydana getirdikleri tasarımlar üzerindeki hak, işveren konumundaki yükseköğretim kurumuna değil çalışan konumundaki öğretim elemanına aitti. Öğretim elemanlarının meydana getirdiği tasarımlarda hak sahipliği hususunda farklı bir düzenlemeye gidilmesinin nedeni olarak ise yüksek öğretim kurumlarının kâr değil bilimsel araştırma ve öğretim amacı güdüyor olması gösteriliyordu⁵³. Bununla birlikte, öğretim elemanı tasarımını öğretim kurumunun özel olarak sağladığı araç ve gereçlerinden faydalanmak suretiyle gerçekleştirmişse, söz konusu tasarımın değerlendirildiği hususunu kuruma yazı ile bildirmek ve kurumun talebi halinde tasarımın ne şekilde değerlendirildiği ve elde edilen kazanç miktarı hakkında bilgi vermek zorundaydı. Kurum, kendisine yapılan yazılı bildirim tarihinden itibaren üç ay içinde elde edilen kazançtan uygun bir miktarın verilmesini talep edebilirdi. Bu miktar, kurum tarafından yapılan harcamaları aşamazdı. Önemle belirtmek gerekir ki, kurumun talepte bulunabilmesi, tasarımla sonuçlanan araştırmalar için özel olarak belli araç ve gereçleri sağlamak suretiyle harcamalarda bulunmuş olması şartına bağlıydı. Kurum, mevcut ve belli bir araştırma için özel olarak temin edilmeyen araçlara yaptığı harcamaları gerekçe göstererek herhangi bir miktar talep edemezdi⁵⁴.

SMK, öğretim elemanları tarafından bilimsel çalışmalar ya da araştırmalar sonucu meydana getirilen tasarımlar üzerindeki hakkın öğretim elemanlarına ait olması uygulamasına son vermiştir. Artık öğretim elemanı tasarımlarına da çalışan tasarımlarına ilişkin genel kural uygulanmaktadır. Öğretim elemanlarının geliştirdiği tasarımlar üzerinde yükseköğretim kurumunun hak talep edebilmesi için söz konusu tasarımın SMK m. 73/f.1 veya SMK

m. 73 /f. 2 kapsamında çalışan tasarımı sayılması⁵⁵ ve ayrıca bilimsel çalışma veya araştırma sonucu geliştirilmesi gerekmektedir. Öğretim elemanının mutlaka tasarımla ilgili bir bölümde çalışmaları gerekmez. Zira kanunda böyle bir şart aranmamıştır⁵⁶.

Öğretim elemanları tarafından meydana getirilen tasarımların yükseköğretim kurumuna ait olmasına olanak sağlayan bu değişiklik, tasarımların yükseköğretim kurumlarınca kurulan teknoloji transfer ofisleri aracılığıyla daha kolay ticarileşmesini sağlamayı amaçlamıştır⁵⁷. Yükseköğretim kurumları ticarileştirdikleri tasarımlardan gelir elde edilecektir. Kanun koyucu, tasarımcıya elde edilen gelirden belli bir payın verilmesini öngörmüştür. SMK m. 74/ f.2 hükmü uyarınca, öğretim elemanlarınca gerçekleştirilen tasarımlardan elde edilen gelirin yükseköğretim kurumu ve tasarımcı arasındaki paylaşım oranı, tasarımcıya gelirin en az yarısı verilecek şekilde ilgili yükseköğretim kurumunun yönetim kurulunca belirlenir. Yönetim kurulu tarafından öğretim elemanına takdir edilecek pay, elde edilecek gelirin yarısından daha az olamayacaktır. Öğretim elemanları ancak tasarımdan gelir elde edilmesi halinde gelir paylaşımı talebinde bulunabilecektir. Oysa çalışanların SMK m. 73/ f.2 uyarınca meydana getirdiği tasarımları için işverenin hak talep etmesi halinde, çalışan belirli bir bedelin kendisine ödenmesini talep edebilir. Her ne kadar bedelin tespitinde tasarımın önemi dikkate alınacak olsa da çalışanın bedel talep edebilmesi,

⁵⁵ Polater, s.127

⁵⁶ Suluk/Orhan, s.204.

⁵⁷ Karahan, Fatih, "6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Kapsamında Tasarım Tesciliyle İlgili Getirilen Temel Yenilikler", Şehirali Çelik, Feyzan Hayal (Editör) (2017), 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu, 9-10 Mart 2017, Ankara, Bankacılık ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, s.326; Yükseköğretim kurumuna ait fikri hakların devlet malı olması, mevcut mevzuatların bunların ticarileştirilmesi konusunda uygun alt yapıyı sağlamaması ve bu konudaki çözüm önerileri hakkında detaylı bilgi için bkz: Odman Boztosun, Ayşe (2019), "Akademik Teknoloji Transferine Uygun Bir Mevzuat İklimi Tasarımı"; Bozgeyik, Hayri & Ercan, Cannur (Editör), Çalışma İlişkilerinde Fikri Mülkiyet Hakları Uluslararası Sempozyumu, 31 Ekim 2019, Ankara.

⁵³ Karahan, Sami & Suluk, Cahit & Saraç, Tahir & Nal, Temel (2015) Fikri Mülkiyet Hukukunun Esasları, 4. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, s. 298.

⁵⁴ Suluk/Orhan, s.205.

işverenin tasarımdan gelir elde etmesine bağlı değildir. Öğretim elemanlarının gelir paylaşımı dışında ayrıca bir bedel isteme hakkı ise bulunmamaktadır.⁵⁸ SMK m. 74/ f.2 hükmü, yalnızca öğretim elemanları tarafından meydana getirilen tasarımları kapsamaktadır. Diğer bir deyişle, gelir paylaşımı konusunda kanun koyucu yalnızca öğretim elemanlarının tasarımları için ayrı bir düzenlemeye gitmiştir. Bu nedenle, gelir paylaşımı konusunda öğrencilerin ve stajyerlerin yükseköğretim kurumu nezdinde meydana getirdikleri tasarımlarda, çalışan tasarımlarına ilişkin genel hükümlerin uygulanması gerekir⁵⁹.

Kanun koyucu, yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen tasarımlar için çalışan tasarımlarına ilişkin hükümlerin uygulanacağını belirlerken sadece, bu tasarımların öğretim elemanlarına meydana getirilenlerden elde edilecek gelirin paylaşımı konusunda ayrı bir düzenlemeye gitmiştir. Dolayısıyla, SMK m. 71/ f.1 kapsamında tasarım gerçekleştiren öğretim elemanlarının, gelir paylaşımı ve tasarımın tescil edilmesi halinde tasarımcı olarak adının belirtilmesini talep etme dışında başka bir hakkının olmadığını kabul etmek gerekir. Yukarıda da belirtildiği üzere, bu durumda yükseköğretim kurumunun tasarımı tescil yükümlülüğü olmayacaktır⁶⁰. Öğretim elemanının SMK m. 71/ f. 2 kapsamında gerçekleştirdiği tasarımlarda ise tasarım hakkı yükseköğretim kurumunun talebi halinde yükseköğretim kurumuna ait olacaktır. Yükseköğretim kurumunun makul bir süre içerisinde hak talep etmemesi halinde ise tasarım, serbest tasarım haline gelecektir⁶¹.

VIII. SONUÇ

Bu çalışmada SMK m. 73 ve m. 74'te düzenlenen çalışan tasarımlarında hak sahipliği konusu incelenmiştir. Kanun koyucu, çalışanların tasarımları üzerindeki hak sahipliğini belirlerken ikili bir ayrıma gitmiştir. SMK m. 73/f.1 kapsamında

meydana getirilen tasarımlarda hak sahipliği doğrudan işverene ait iken, m. 73/ f.2 kapsamında meydana getirilen tasarımlarda hak sahipliği, talep etmesi halinde işverene aittir.

SMK m. 73/f.1 kapsamında meydana getirilen tasarımlar, çalışanların bir işletmede yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirdiği ya da büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanarak iş ilişkisi sırasında yaptığı tasarımlardır. SMK m. 73/ f. 2 kapsamında meydana getirilen tasarımlar ise, çalışanların bulunduğu işyerindeki genel faaliyet konusu bilgi ve araçlardan faydalanmak suretiyle birinci fıkra kapsamı dışında yaptığı tasarımlardır. Çalışanların tasarımlarını hangi hallerde işyerindeki genel faaliyet konusu bilgi ve araçlardan faydalanmak suretiyle gerçekleştirdiğini, hangi hallerde ise bu kapsamın dışında kalacak şekilde büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanarak gerçekleştirdiğini tespit etmek uygulamada bazı zorluklara yol açabilir.

Ayrıca çalışanın m. 73/ f.2 kapsamında meydana getirdiği tasarımlar üzerinde işverenin hak talep etmesi halinde, çalışan kendisine belli bir bedel ödenmesini talep edebilecektir. Kanun koyucu, çalışanların m. 73/f.1 kapsamında işletmede yükümlü olduğu faaliyetler gereği tasarım yaptıkları hallerde tasarımlarının karşılığını ücret olarak aldıklarını gerekçe göstererek, bunlara ayrıca bedel isteme hakkı öngörmemiş ve ilgili tasarımlar üzerinde işverenin hak sahibi olacağını hükme bağlamıştır. Oysa çalışanların yine m.73/f.1 kapsamında büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanarak iş ilişkisi sırasında yaptığı tasarımlarda, çalışanlar tasarım yapmakla yükümlü olmamasına rağmen, herhangi bir bedel talep etme hakları yoktur. Bu durum, tasarım yapmakla yükümlülüğü olmadığı halde tasarım yapan ancak iş veriminin karşılığını alamayan çalışanların ortaya çıkmasına sebebiyet verebilecektir.

Kanaatimizce, SMK m. 73 / f. 1'in kapsamı, çalışanın işletmede yükümlü olduğu faaliyeti gereği meydana getirdiği tasarımlar ile sınırlandırılabilir.

⁵⁸ Çataklar, s.419.

⁵⁹ Polater, s.127.

⁶⁰ Bkz.: Bölüm III.

⁶¹ Bkz.: Bölüm IV.

Çalışanın tasarım yapma yükümlülüğü olmadığı halde, büyük ölçüde işletme ya da kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak bir tasarım meydana getirmesi ise SMK m. 73 / f. 2 kapsamında yer alabilir. Böylece, çalışanın işletmede tasarım yapma yükümlülüğü olmamasına rağmen meydana getirdiği bir tasarım üzerindeki hak sahipliği ancak talep etmesi halinde işverene ait olacak ve çalışan belirli bir bedel talep edebilecektir. Ayrıca, çalışanların büyük ölçüde işletme ya da kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak tasarım meydana getirmesi hali ile çalışanların buldukları işyerindeki genel faaliyet konusu bilgi ve araçlardan faydalanmak suretiyle tasarım meydana getirmesi hali arasındaki farkın muğlak olması ve her iki duruma kanunun bağladığı so-

nuçların farklı olması nedeniyle uygulamada yaşanabilecek sorunlar ortadan kalkmış olacaktır.

Çalışan tasarımlarına ilişkin hükümler, öğretim elemanlarının bilimsel çalışmalar ve araştırmalar sonucunda gerçekleştirdiği tasarımlarda da uygulanır. SMK, öğretim elemanları tarafından bilimsel çalışmalar ya da araştırmalar sonucu meydana getirilen tasarımlar üzerindeki hakkın öğretim elemanlarına ait olması uygulamasına son vermiştir. Bununla birlikte, öğretim elemanlarınca gerçekleştirilen tasarımlardan elde edilen gelir, en az yarısı tasarımcıya verilmek üzere, yükseköğretim kurumu ve tasarımcı arasında paylaşılacaktır.

KAYNAKÇA

- Ateş**, Mustafa (2016) Fikir ve Sanat Hukukuna Dair Makalelerim, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Bozgeyik**, Hayri & **Er**, Sefa (2019), “Tasarımlar İçin Kümülatif Koruma”, Ticaret Ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, S:5 C:1, s. 19-38.
- Canbolat**, Talat, “Fikri Ve Sınai Haklar Yönünden İşçi Kavramı”: Memiş, Tekin (Editör)(2012) Fikri Mülkiyet Hukuku Yıllığı, Ankara, Yetkin Yayınları, s. 31-71.
- Çataklar**, Eda, “Sınai Mülkiyet Kanunu İle Çalışanların Tasarımları Ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler”: Şehirli Çelik, Feyzan Hayal (Editör) (2017), 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu, 9-10 Mart 2017, Ankara, Bankacılık ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, s. 409-466.
- Çelik**, Nuri & **Caniklioğlu**, Nurşen & **Canbolat**, Talat (2019) İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, Ankara, Beta Yayınları.
- Eren**, Fikret (2019) Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 7. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları.
- Güneş**, İlhami (2010) “Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı Ve Karşılaştırmalı Hukuk” Ankara Barosu Fikri Mülkiyet Ve Rekabet Hukuku Dergisi, S: 2010/2, C: 10, s. 14-23.
- Karahan**, Fatih, “6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Kapsamında Tasarım Tesciliyle İlgili Getirilen Temel Yenilikler”, Şehirli Çelik, Feyzan Hayal (Editör) (2017), 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu, 9-10 Mart 2017, Ankara, Bankacılık Ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, s. 305-326.
- Karahan**, Sami & **Suluk**, Cahit & **Saraç**, Tahir & **Nal**, Temel (2015) Fikri Mülkiyet Hukunun Esasları, 4. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları.
- Koç Çelik**, Nefise (2009) Tasarımların Ulusal Ve Uluslararası Hukukta Tescili Ve Korunması, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Narmanlıoğlu**, Ünal (2012) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.
- Odman Boztosun**, Ayşe (2019), “Akademik Teknoloji Transferine Uygun Bir Mevzuat İklimi Tasarımı”: Bozgeyik, Hayri & Ercan, Cannur (Editör), Çalışma İlişkilerinde Fikri Mülkiyet Hakları Uluslararası Sempozyumu, 31 Ekim 2019, Ankara
- Oğuzman**, Kemal & **Barlas**, Nami (2015) Medeni Hukuk, 21. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- Okutan Nilsson**, Gül (2008), “Türk Fikir ve Sanat Hukukunda Tüzel Kişinin Eser Sahipliği Sorunu”, Uğur Alacakaptan’a Armağan , C: II, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, s. 468-500.
- Özer**, Fatma (2017) Sınai Mülkiyet Kanunu Neler Getirdi?, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları.
- Polater**, Salih, (2019) Yükseköğretim Kurumlarında Meydana Getirilen Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları ve Hak Sahipliği, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Suluk**, Cahit & **Karasu**, Rauf & **Nal**, Temel (2019), Fikri Mülkiyet Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları.
- Suluk**, Cahit & **Orhan** Ali (2008) Uygulamalı Fikri Mülkiyet Hukuku- Tasarımlar, Cilt III, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları.
- Suluk**, Cahit (2018), “6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanununun Getirdiği Yenilikler”, Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, S: 4 C:1, s. 91-110
- Süzek**, Sarper (2019) İş Hukuku, 18. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.
- Tekinalp**, Ünal (2012) Fikri Mülkiyet Hukuku, 5. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık.

Tunçomağ, Kenan & Centel, Tankut (2018) İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.

Yusufoğlu, Fülürya (2003), “Eseri Meydana Getirenlerin Mali Hak Sahibi Sayılmadıkları Hal-

ler”, Bilgi Toplumunda Hukuk: Ünal Tekinalp’e Armağan, C:II, İstanbul, s. 397-413.

Zevkliler, Aydın & Gökyayla, Kadir Emre (2016) Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 16. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi.