

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Y.2004, C.9, S.2 s.257-278.

ÇALIŞANLAR TARAFINDAN GERÇEKLEŞTİRİLEN BULUŞLARDA PATENT KİME VERİLECEKTİR?

WHO WILL GET THE PATENT AT THE INVENTIONS MADE BY WORKERS

Yrd.Doç.Dr.Tahir SARAÇ*

ÖZET

Teknolojik yenilikler buluş olarak nitelendirilmekte ve patentle korunmaktadır. Patent belgesi, patent sahibine, patentli buluşu ticari olarak tek başına kullanma hakkı tanır. Bir işletmede çalışan işçiler ile kamu kurumlarında çalışan memurlar buluş yapabilirler. Bu kimseler tarafından gerçekleştirilen buluşlara patent almak için başvuru hakkı, çalışan kimsenin konumuna göre farklılıklar göstermektedir.

ABSTRACT

Technological innovations is called as inventions and protected by patent. The patent, gives patentee an exclusive right including all types of commercial use. The employees of enterprise and the staffs of state can make inventions. The owner of the right to application for patent for these people's invention can be different according to situation of workers.

Patent, İşçi Buluşları, Patent (İsteme) Hakkı / Patent,
Patent (Application) Right, Employee Inventions,

1. GİRİŞ

Ülkelerin ekonomik gelişmişliklerini sağlayabilmede önemli bir etken geliştirilen yeniliklerdir. Bu yenilikler teknolojik alana ilişkinse buluş olarak nitelendirilirler ve patent verilerek korunurlar. Patent korumasına sahip buluşlardan ticari olarak yararlanma hakkı belirli bir süre için yalnızca patent sahibine tanınmıştır. Patent sahibi bu yetkisine dayanarak kendisinden izin/yetki almadan buluştan yararlanmaya çalışan kimselerin faaliyetlerini engelleyebilir.

Patent sahibinin üçüncü kişilerin buluştan yararlanmalarına izin vermesi genellikle patent sahibinin buluşu kullanmak isteyen kimseye lisans vermesi şeklinde gerçekleşir. Lisans sözleşmesi yoluyla patent sahibi, buluşu

* Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Ticaret Hukuku Anabilim Dalı

kullanacak kimseden lisans ücreti olarak belirli bir bedel talep eder. Bu bedel sayesinde buluşu gerçekleştiren ve patent alarak buluşunu topluma sunan buluşçu, harcadığı emeğin karşılığını almış olur.

Esasen, ülkelerin patent sistemini benimseyerek buluşlara patent koruması tanınmasının ardındaki başlıca sebep, buluşçuya belirli haklar tanıyarak bilimsel araştırmaların teşvik edilmesi ve böylece ortaya çıkacak gelişmelerden toplumun geniş ölçüde yararlanmasını sağlamaktır¹. Eğer patent koruması tanınmamış olsaydı, gerçekleştirilen buluşu duyan, bilen, öğrenen herkes bu buluştan herhangi bir karşılık ödemediği ticari şekilde yararlanabilecek, dolayısıyla harcadığı emeğin karşılığını alamayan buluşçu artık bir daha buluş yapmak için çaba harcamayacaktır.

Bundan daha tehlikeli olan sonuç; buluşların korunmadığını gören toplumdaki bireylerin, buluş yapmanın kişiye olumlu herhangi bir katkısı olmadığı düşüncesine kapılmalarıdır. Bu düşünce tarzı toplumda bir kez yerleştiğinde, toplumdaki bireylerin hemen hiç birisi buluş yapmak için çaba göstermeyebilir. Buna bağlı olarak, toplumda ya hiçbir yenilik gerçekleşmeyecek, ya da gerçekleşen yenilikler topluma açıklanmak yerine sır olarak saklanmaya çalışılacaktır. Her iki durum da toplumun gelişmesini olumsuz yönde etkileyeceği için patent sisteminin amacına açıkça aykırılık oluşturur. Bu sebeple, buluşların patent verilerek korunması teknolojik gelişme ve ekonomik kalkınma isteyen pek çok ülkenin öncelikli sorunu haline gelmiştir.

Patent sisteminin kabul edilerek buluşlara patent koruması tanınması durumunda, ne tür buluşlara hangi şartlarla patent koruması tanınacağı, patent belgesinin kime verileceği (yani, patent korumasından kimin yararlanacağı), patent korumasının kişilere hangi hakları tanıyacağı, buluşun haksız olarak kullanılması durumunda patent sahibinin ne gibi haklara sahip olacağı ve patent verilmesine ilişkin usul ve esasların nasıl düzenleneceği önemli bir sorundur. Bu sorunların hepsinin çözümü patent hukukunun konusu oluşturmaktadır. Bu makalede bu sorunlardan sadece birisine, çalışan kimselerin gerçekleştirdikleri buluşlardan ticari olarak yararlanma yetkisinin kime ait olacağı, bir başka deyişle patent korumasının kime tanınacağıdır.

2. BULUŞUN YAPILMASI İLE ORTAYA ÇIKAN HAKLAR

Patent almış bir buluşu münhasıran kullanma yetkisi patent sahibine aittir. Ancak, buluşun gerçekleştirilmesi ile patent alınması arasında uzunca bir süreç vardır. Bu süreç içerisinde de buluşu gerçekleştiren kişinin sahip olduğu çeşitli haklar vardır. Gerçekte, buluşun gerçekleştirilmesi ile patent

¹ "Patent sisteminin temel amacı, yeni tasarım ve teknolojilerin, açıklanması yoluyla kamusal alana çıkartılmasıdır." Bonita Boats v. Thunder Craft Boats Inc., 489 US 141 (151) [1989].

alınması arasında üç safha vardır²; bu safhalarda buluşçu nitelik itibariyle farklı haklara sahip bulunmaktadır.

2.1. Buluşun Yapılması Aşaması

Buluşun yapılması ile patent alınması arasında geçen zaman dilimindeki birinci safha, buluşçunun buluşu gerçekleştirdiği ilk durumdur. Bu durumda, buluşu gerçekleştiren buluşçu henüz patent başvurusunda bulunmamıştır. Buluşun gerçekleştirilmesi ile birlikte ortaya çıkan hak "*buluşçu hakkı*" olarak anılmaktadır³. Buluş üzerindeki bu hak, buluş olarak nitelendirilen teknik kuralın tamamlanmasıyla buluşçunun şahsında doğar⁴. Buluşçu hakkının kapsamına, "*patent isteme hakkı*"⁵ olarak isimlendirilen buluşçunun patent başvurusu yapmaya yönelik beklen hakkı (KHK m. 11) , patent belgesinde ve diğer ilanlarda buluşçu olarak isminin belirtilmesini isteme hakkı (KHK m. 44), haksız olarak patent başvurusunda bulunmuş olan kişiye karşı dava açma hakkı (KHK m. 12), buluşu önceden kullanma hakkı (KHK m. 77) girmektedir⁶.

2.2. Patent Başvurusunda Bulunulması Aşaması

Buluşun yapılması ile patent alınması arasında geçen zaman dilimindeki ikinci safha, buluşu gerçekleştiren buluşçunun patent için başvuru yaptığı durumdur. Bu aşamada, buluşçu patent için başvuru yapmış ancak henüz patent almamıştır. Patent başvurusunun yapılmasıyla kullanılmış olan buluşçunun beklenen hakkı (patent isteme hakkı), patent başvurusunun yapılması ile birlikte artık bir sübjektif kamu hakkına dönüşmüştür⁷. Buluşçunun patent için başvuruda bulunmasına bir takım hukuki sonuçlar bağlanmış olduğundan, buluşçu kendisine tanınan bu hukuki sonuçlardan

² ŞEHİRALİ, Feyzan Hayal; **Patent Hakkının Korunması**, Ankara 1998, s. 53-54; SARAÇ, Tahir; **Patentten Doğan Hakka Tecavüz ve Hakkın Korunması**, Ankara 2003, s. 27.

³ AYİTER, Nuşin; **İhtira Hukuku**, Ankara 1968, s. 63-64.

⁴ MES, Peter; **Patentgesetz – Gebrauchsmustergesetz**, München 1987, § 6 Rn 5; BRUCHHAUSEN, Karl; **Patent- Sortenschutz- und Gebrauchsmusterrecht**, Heidelberg 1985, s. 59; HİRŞ, Ernst; **Fikri ve Sınai Haklar**, Ankara 1948, s. 96.

⁵ Bu terim, buluşçunun patent başvurusu yapmaya yönelik beklenen hakkını ifade etmek üzere KHK tarafından (m. 11) kullanılan, yani yasal terimdir. Ancak, kavram konusunda farklı nitelendirmeler de bulunmaktadır. Bu hakkı ifade etmek üzere doktrinde "patent verilmesini isteme hakkı"; (bkz. HİRŞ, s. 96) ve "patente yönelik hak" terimleri de kullanılmaktadır. (bkz. AYİTER, s. 61; ORTAN, Ali Necip; **İşçi Buluşları Hukuku**, İzmir 1987, s. 76; ŞEHİRALİ, s. 55)

⁶ BULUM, R / PEDRAZZINI, Mario; **Das Schweizerische Patentrecht**, Band I, Bern 1975, s. 165; ORTAN, s. 76 ve ŞEHİRALİ, s.55

⁷ HİRŞ, s. 96. Aynı yönde MES, § 6 Rn 8.

yararlanma hakkına da sahip olur⁸. İşte, patent başvurusunda bulunmaya bağlanan bu sonuçları “patent başvurusunda bulunmaktan doğan haklar” veya “patent başvurusuna bağlanan haklar” olarak isimlendirmek mümkündür.

2.3. Patentın Alınmasından Sonraki Aşama

Buluşun yapılması ile patent alınması arasında geçen süreçteki üçüncü safha, patent başvurusu yapılan buluşa, Türk Patent Enstitüsünce patentin verildiği durumdur. Yapılan başvurunun gerekli incelemeler sonucunda kabul edilmesiyle birlikte buluşçuya patent belgesi verilmiş ve bu durum patent siciline kaydedilmiştir. Bu durumda ortaya çıkan hak ise teknik anlamdaki patent hakkı, yani "*patentten doğan hak*"tır⁹.

2.4. Buluşun Yapılması İle Ortaya Çıkan Hakların Önemi

Görüleceği üzere, buluşun yapılması ile patent alınması arasında geçen süreç içerisinde farklı şekilde nitelendirilen değişik hak kategorileri ortaya çıkmaktadır. Bu haklar sadece ismen değil, kapsamaları bakımından da birbirlerinden oldukça farklıdır. Örneğin; patent isteme hakkı, hak sahibine patent belgesi verilmesi için tescil başvurusunda bulunma yetkisi veren bir talep hakkı niteliğindedir. Bu hak, patentten doğan hakkın sağladığı başkalarının buluştan yararlanmasını engelleme yetkisini içermez. Engelleme yetkisi, patent almış (veya başvurusu yapılmış) buluşlara tanınmış özel bir koruma hakkıdır. Başvurusu yapılmamış bir buluş, 551 sayılı KHK tarafından getirilen özel koruma hükümleri yerine; kişiliğin korunmasına (MK 23 vd), haksız fiile (BK 41 vd) veya haksız rekabete (TK 56 vd) ilişkin genel hükümler yoluyla korunmaya çalışılabilir¹⁰ ki, bu hükümler özel

⁸ Patent başvurusunda bulunmanın sonuçlarını düzenleyen KHK'nin 82. maddesi şu şekildedir: “Patent başvurusunun ilgili bültende yayınlandığı tarihten itibaren ve başvuru yürürlükte kaldığı sürece, bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre verilen patentlerin sahiplerine tanınan koruma patent başvurusu sahibi için de tanınır.

Patent başvurusu sahibinin izni olmadan, başvuru konusu buluşu kullanan kişi, patent başvurusu veya patent başvurusunun kapsamından haberdar edilmiş ise, yukarıda sözü edilen koruma, başvurunun yayınlandığı tarihten önce de söz konusu olur.

Patent başvurusunun konusu, mikroorganizmalarla ilgili bir usule ilişkin ise, koruma mikroorganizmanın ilgilenenlerin ulaşabileceği hale gelmesinden itibaren başlar.

Patent başvurusu, geri çekilmiş olması halinde veya geri çekilmiş olarak kabul edildiği takdirde veya kesinleşmiş bir karar itibarıyla red edildiği takdirde, bu maddenin birinci ila üçüncü fıkralarında belirtilen sonuçları hiç doğurmamış sayılır.”

⁹ Patentten doğan hak kavramı hakkında daha fazla bilgi için bkz. SARAÇ, Patentten Doğan Hak, s. 29 vd. 551 sayılı KHK’de buluşçunun buluşuna patent alması sonucu ortaya çıkan hakları nitelendirmek üzere bazen “patent hakkı” (bkz. m. 28, 29, 73) bazen de “patentten doğan hak” (bkz. m. 92, 73, 72, 69, 136) ifadeleri kullanılmıştır. Gerçekte patent hakkı kavramı; buluşçu hakkını, patent isteme hakkını ve patentten doğan hakkı kapsayan bir üst kavramdır. Dolayısıyla, patent sahipliği veya patent hakkı ifadesiyle genel olarak bütün bu haklara atıfta bulunmuş oluruz (bkz. WEINSTEIN, David A.; **How To Protect Your Creative Work, All You Need To Know About Copyright**, USA 1987, s. 6)

¹⁰ TROLLER, Alois; **Immaterialgüterrecht**, Band 1, München 1983, s. 607-608; AYİTER, s. 64; ŞEHİRALİ, s. 54

koruma hükümleri (KHK m. 136 vd) kadar etkili ve sonuca hızlı gitmeyi sağlayacak düzeyde değildir.¹¹

Öte yandan, buluşun patent alabilmesi için Türk Patent Enstitüsüne patent belgesi verilmesi amacıyla müracaat edilmesi, yani patent isteme hakkının kullanılması gerekir. Patent isteme hakkını kullanma yetkisi bulunan kişi patent belgesi için başvuru yapabilecek, dolayısıyla patent belgesi verildiğinde elde edilecek özel hukuki korumadan yararlanma hakkı da başvuruyu yapan bu kişiye ait olacaktır. O halde patent isteme hakkı ile patentten doğan hak arasında doğrudan bir ilişkinin olduğunu söylemek yanlış olmaz. Bu nedenle, patent isteme hakkının kime ait olduğunu, patent sistemini oluşturan mevzuat içerisinde belirlemek menfaat çatışmalarını engellemek ve menfaatleri dengelemek bakımından önemlidir.

Patent isteme hakkı çalışanlar bakımından ayrı bir önem taşımaktadır. Tek bir kişinin buluş yapması durumunda patent isteme hakkının kime ait olacağı genellikle her hangi bir sorun oluşturmaz. Sorun, birden fazla kimsenin ortaklaşa buluş gerçekleştirmesi durumunda¹² ve başkasına ait bir işyerinde çalışan kimselerin gerçekleştirdikleri buluşlarda ortaya çıkar. Bu durumda ortaya çıkan buluşun buluşçuya ait olacağı kesindir. Ancak buluşa kimin patent alacağı tartışma konusudur¹³. Her türlü malzemeyi ve imkanı sağlayan kuruluş mu yoksa yaratıcı fikrini ortaya koyan buluşçu mu? Bu nedenle genel olarak istihdam edilenlerin (ve hususiyetle işçilerin) buluşlarının akıbeti özel olarak düzenlenmeye çalışılmıştır. Bazı ülkelerde (örneğin, Almanya) bu hususta özel kanunlar çıkartılmış; bazı ülkeler de (örneğin, ABD) ise durum tamamen sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde değerlendirilerek yasal düzenlemeye konu edilmemiştir. Ülkemiz de ise, konunun özel kanunlarla düzenlenmesi veya hiç düzenlenmeyip tamamen sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi yerine karma bir sistem benimsenmiş; yasal olarak hak sahibi belirlenmekle birlikte tarafların belirli şartlar altında bu konuda sözleşmeler yapmasına da imkan tanınmıştır.

¹¹ Özel koruma hükümleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. SARAÇ, Patentten Doğan Hak, s.217 vd.

¹² Ortak buluşlarda patentin kime verileceği hakkında bilgi için bkz. SARAÇ, Tahir; "551 Sayılı KHK'nin 11.Maddesine Göre Patent İsteme Hakkı", **Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı**, İstanbul 2001, s. 532 vd.

¹³ Bir kimsenin buluşçu olmasına rağmen patent için başvuru yapamaması mümkündür. Bu bir çelişki gibi görünebilir. Bu yüzden, birbirine çok benzemekle birlikte önemli farklılıklar taşıyan iki kavram (buluşçu ve buluş sahipliği) üzerinde kısaca durmak istiyoruz. Bir kimse buluş yapmışsa, buluşçu olarak nitelendirilir. Kural olarak buluşçu, aynı zamanda buluşun da sahibidir ve patent için müracaat edebilir. Fakat, buluşçu her zaman buluş sahibi olmayabilir. Buluşçuluk, patent konusu buluşu gerçekte kim tarafından yapıldığı ile ilgili bir sorundur. Buluş sahipliği ise, patent konusu buluş üzerinde yasal olarak kimin hak sahibi olduğuna ilişkin bir sorundur. Yasal olarak hak sahibi olan kimsenin, buluşu gerçekte kimin yaptığı ile ilgili bir yönü yoktur (LORETTO, David; "Employee Patents On Computer-Implemented Inventions; The Conundrum Of Separate Ownership Of Patent and Copyright", **Cordozo Law Review**, C: 23 (January 2002), S. 2, s. 705 dn. 3). Yasal olarak patent için başvuru hakkı buluş üzerindeki hakların sahibi olarak gözükken kişiye aittir. Buluşçu, bazen kanuni düzenlemeler, bazen de hakkını devrettiğine dair yaptığı sözleşmeler nedeniyle buluş sahibi olamayabilir.

3. ÇALIŞANLARIN BULUŞ YAPMASI

Teknoloji alanında çalışan kişilerin ürettikleri ürünlerde veya bu ürünlerin üretimi esnasında karşılaştıkları sorunlarla ilgili çözüm önerilerini kendilerinden daha iyi başkalarının anlaması düşünülemez. Dolayısıyla, çalışma esnasında karşılaşılan sorunların çözümü üzerinde çalışanlar tarafından kafa yorulmasından daha doğal bir şey olamaz. Bugün, teknik alanda yapılan buluşların çok önemli bir kısmının sanayide istihdam edilen kimseler tarafından yapıldığı bilinmektedir.

Sanayi kuruluşlarının AR-GE (araştırma geliştirme) bölümlerinde istihdam edilen insanların temel görevlerinin bu olduğu, yeni teknolojik gelişme veya iyileştirmelerde bulunmaları için çalıştırıldıkları bir gerçektir. Yine, henüz yurdumuzda yaygın olmamakla beraber, müstakil olarak kurulan ve amacı teknoloji üretilip satmak olan araştırma enstitülerinin varlığı hepimizce bilinmektedir. Bu kuruluşlar, istihdam ettikleri insanlardan tek bir şey beklemektedir; yeni teknoloji geliştirme, bir başka ifadeyle buluş yapmak.. Bu tip kurumlarda her türlü araç-gereç kuruluş tarafından sağlanmakta, fikri ve fiili emek ise çalışan tarafından getirilmektedir.

Diğer taraftan, sadece sanayide, işletmelerinin AR-GE bölümlerinde veya doğrudan doğruya AR-GE enstitü ve kuruluşlarında çalışan kimseler tarafından değil, başta üniversiteler olmak üzere teknik okullar ile emniyet ve askeri kurumlar gibi kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kimseler tarafından da buluşların yapıldığı görülmektedir. Yani, buluşlar özel hukuk ilişkisi içerisinde çalışanlar (işçiler) tarafından yapılabildiği gibi, kamu hukuku ilişkisi içinde çalışanlar (kamu görevlileri/memurlar) tarafından da yapılabilmektedir.

551 sayılı KHK'de de, özel hukuk ilişkisi içinde buluş yapan kimseler ile kamu hizmeti gördükleri sırada buluş yapan kimselerin durumları farklı farklı düzenlemelere konu edilmiştir. Bu nedenle, aşağıda KHK'de yapılan ayrıma sadık kalınarak çalışanların buluş yapması durumu ve buluş üzerindeki hakkın sahibi incelenecektir

3.1. Özel Hukuk İlişkisi İçinde Çalışanların Buluş Yapması

3.1.1. İşçi Kavramı

Özel hukuk ilişkisi içinde çalışan kimseler, kısaca işçi olarak isimlendirilirler. Kişiler arasında bir hukuki ilişkinin kurulmasını sağlayan temel araç, sözleşmelerdir. Bir kimsenin bir iş (hizmet) sözleşmesine dayanarak bir başka kimsenin işlerini görmesi durumunda taraflar arasında bir özel hukuk ilişkisi kurulmuş olur.

Taraflar arasında özel hukuk ilişkisi kuran iş sözleşmesi, hukukumuzda Borçlar Kanunu ve İş Kanununda düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu göre, işçinin iş görmeyi, iş sahibinin de ona bir ücret vermeyi taahhüt

ettiği sözleşme, hizmet sözleşmesidir (BK m 402). Borçlar Kanunundaki bu hüküm, hizmet sözleşmesine ilişkin genel hüküm niteliğindedir.

İş sözleşmesi ve işçi kavramları, özel olarak İş Kanununda düzenlenmiştir. Buna göre; taraflardan birinin (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da (işveren) ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmeye iş sözleşmesi (İş K. m. 8/1); bir iş sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte - ücret karşılığı- çalışan gerçek kişiye ise, işçi denir (İş K. m. 2/1).

İş Kanununda yapılmış tanımlar dikkate alındığında bir kimsenin İş Kanunu anlamında işçi sayılabilmesi için; a) bir iş sözleşmesine dayanarak, b) bağımlı olarak ve c) ücret karşılığı çalışıyor olması şeklinde üç unsur aranmaktadır. Bu sebeple, iş sözleşmesine dayanmadan iş gören kimseler (örneğin; çıraklar, şirket yönetim kurulu üyeleri) işçi sayılmamaktadırlar¹⁴. Bu kimseler de aslında bir sözleşmeye dayanarak iş görmektedirler. Örneğin, çırak, çıraklık sözleşmesi; yönetim kurulu üyeleri şirket veya vekâlet sözleşmesi uyarınca çalışır. Ancak, bu sözleşme “iş sözleşmesi” olmadığı için bu kimseler işçi olarak kabul edilmemektedirler. Aynı şekilde, esas amaçları iş görme suretiyle para kazanmak olmayıp, sadece bir meslek konusunda almış oldukları teorik bilgiyi uygulama, eğitimini tamamlama ve tecrübesini arttırma amacıyla çalışan stajyerler de işçi sayılmazlar.

Yukarıda belirtilen üç unsur dışında başka unsurların kişinin işçi sayılıp sayılmamasında bir etkisi yoktur. Örneğin, yapılan işin kamu işi niteliğinde olması¹⁵, işin nerede yapıldığı, işi gören kişinin nasıl nitelendirildiği (işçi, müstahdem, hizmetli, şef, müdür vb) işçi sayılma bakımından önem taşımaz¹⁶.

Borçlar ve İş Kanunlarındaki düzenlemeler ile işçi kavramı son derece sınırlandırılmış bulunmaktadır. Patent hukuku bakımından işçi kavramının bu derece dar yorumlanması sakınca doğuracak niteliktedir. Aşağıda anlatılacağı üzere, işverenin belirli şartlar altında işçi tarafından gerçekleştirilen buluşlar üzerinde hakkı bulunmaktadır. Eğer işçi kavramını dar yorumlarsak, bir çırağın işyerinin imkânlarını kullanarak bir buluş yapması durumunda, çırak işçi sayılamayacağı için işverenin herhangi bir hak talebi söz konusu olamayacaktır. Hâlbuki işyerinin imkanları (araç-gereç, bilgi birikimi vb) olmadan söz konusu buluşun çırak tarafından gerçekleştirilmesi mümkün olmayabilirdi. Böyle durumlarda, buluşun gerçekleştirilmesinde işyerinin (bir anlamda işverenin) katkısı çırağın katkısından çok daha fazla olmasına rağmen hiçbir hak talep edememesi hakkaniyet ilkesine aykırılık oluşturur. Bunun için, doktrinde, patent hukuku bakımından işçi kavramının -İş ve Borçlar Kanununda olduğu gibi- dar anlaşılması; bir çalışma ilişkisine dayanarak iş gördüğü sürece, kişinin ne

¹⁴ SÜMER, H. Hadi; **İş Hukuku**, Konya 2003, s. 17

¹⁵ Nitekim KHK'nin 17. maddesinin ikinci fıkrasında “kamu idaresinde yükümlü olunan faaliyet gereği gerçekleştirilen” buluşlar da işçi buluşlarının bir türü olan hizmet buluşu olarak kabul edilmiştir.

¹⁶ SÜMER, s. 18

olarak nitelendirildiği önemli olmaksızın, işçi sayılması gerektiği haklı olarak ileri sürülmekteydi¹⁷.

Bu görüşleri dikkate alan kanun koyucu, işçi kavramını doktrindeki görüşlere paralel biçimde geniş yorumlayarak düzenlenmiştir. KHK'ye 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." (m. 16/3).

3.1.2. İşçi Buluşları Kavramı

551 sayılı KHK'nin 16. maddesinde işçi buluşu kavramı açıklanmıştır. Buna göre, bu kanun hükmünde kararname hükümlerine göre patent veya faydalı model belgesi verilerek korunabilir nitelikteki buluşlar işçi buluşu sayılırlar (m. 16/1).

KHK'nin bu düzenlemesinden işçi buluşunun ne olduğunu çıkarmak mümkün değildir. Maddenin başlığı "işçi buluşu kavramı" olduğu halde ne bir tanımlama ne de ayırt edici unsurlar belirtilmiştir. Maddenin üçüncü fıkrasında işçi tanımı yapıldığı için, işçiler tarafından yapılan buluşların işçi buluşu sayılacağı düşüncesinden hareket edilmiş görünmektedir. Ancak, patent hukukunun çok temel bir kavramının açıklanmamış olması önemli bir eksikliktir. Yalnızca kişinin işçi olması dikkate alınarak dolaylı şekilde kavramın açıklanmaya çalışılması bazı belirsizlikleri yaratabilmektedir. Örneğin; işçinin çalışma saatleri dışında buluş yapması veya çalışma ilişkisi devam ederken çözmek için uğraştığı ve önemli ölçüde yol aldığı bir problemi çalışma ilişkisi bittikten sonra çözmesi durumunda bu buluşun işçi buluşu kabul edilip edilmeyeceği tartışma yaratacaktır. Elbette ki, KHK'nin diğer ilgili maddelerinden hareketle belki böyle sorunların çözümlenmesine çalışılabilirse de başlığı "işçi buluşu kavramı" taşıyan bir maddenin, başlığıyla uyumlu şekilde kaleme alınması kanun yapma tekniği bakımından daha yerinde olurdu.

Bu eksiklikler göz önüne alınarak, doktrin tarafından işçi buluşu açıklanmaya çalışılmış ve "iş ilişkisinin devam ettiği süre içerisinde işçi tarafından tamamlanmış buluşlar" olarak tanımlanmıştır¹⁸. Bu tanımdan hareketle, bir buluşun işçi buluşu olabilmesi için; 1) iş ilişkisinin devam ettiği süre içerisinde yapılmış olması, 2) işçi sayılan kimse tarafından yapılmış olması ve 3) iş ilişkisinin devam ettiği süre içerisinde buluş faaliyetinin

¹⁷ HİRŞ, s. 95; AYİTER, s. 68; ORTAN, s. 111; ŞEHİRALİ, s. 59.

¹⁸ TEKİNALP, Ünal; *Fikri Mülkiyet Hukuku*, İstanbul 1999, s. 520; ORTAN, s. 111; ŞEHİRALİ, s. 59.

tamamlanmış olması gerekmektedir. Bu üç şartın birlikte gerçekleşmesi durumunda söz konusu buluş işçi buluşu olarak nitelendirilecektir.

İş ilişkisi bittikten sonra gerçekleştirilen veya iş ilişkisi sırasında başlanmış olmakla birlikte iş ilişkisinin bitiminden makul bir süre sonra gerçekleştirilen veya işçi sayılamayan kimseler tarafından gerçekleştirilen yahut iş ilişkisi süresi içerisinde başlayan ancak iş ilişkisi süresince bir türlü tamamlanamayan buluşlar işçi buluşu olarak nitelendirilemezler. Buna karşılık, iş ilişkisinden önce başlanmış olmakla birlikte işin verdiği tecrübe veya yeni fikirler nedeniyle iş ilişkisi süresi içerisinde tamamlanan buluşlar işçi buluşları olarak kabul edilecektir. İşçi buluşunun varlığını iddia eden işverenin, iş ilişkisi süresi içinde buluşun işçi tarafından gerçekleştirildiğini ispat etmesi gerekir.

3.1.3. İşçi Buluşu Türleri

Kararname işçi buluşlarını hizmet buluşları ve serbest buluşlar olarak ikiye ayırmıştır^{19, 20}.

3.1.3.1. Hizmet buluşları

Hizmet buluşları, işçinin bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyet gereği gerçekleştirdiği ve işletmenin veya kamu idaresinin büyük ölçüde deneyim ve çalışmalarına dayanan işçinin iş ilişkisi sırasında yaptığı buluşlardır (m. 17/2).

Görüleceği üzere, aslında bu madde de nitelik itibarıyla iki farklı durum ortak bir şart eşliğinde düzenlenmiştir. Birinci durum, buluşun işçinin yükümlü olduğu faaliyet gereği gerçekleştirilmesi; ikinci durum, işçinin yükümlülüğü gereği değil ancak, işverenin veya işletmenin deneyim ve çalışmaları yardımıyla buluşun gerçekleştirilmesidir²¹. Her iki durumda da

¹⁹ Buna karşılık doktrinde (ORTAN, s. 119 vd; BLUM/PEDRAZZİNİ, s. 286 vd) işçi buluşları; Görevsel Buluşlar, Fırsat Buluşları ve İşe Yabancı Buluşlar olmak üzere üçe ayrılarak incelenmektedir. Buna göre, *görevsel buluşlar*, işçinin işini gördüğü ve sözleşmeden doğan borcunu yerine getirdiği sırada gerçekleştirmiş olduğu buluşlardır (bkz. ORTAN, s. 119 vd). *Fırsat buluşları*, işin görülmesi sırasında yapılan fakat sözleşmeden doğan borcun yerine getirilmesiyle ilgili olmayan buluşlardır (bkz. ORTAN, s. 149 vd.). *İşe yabancı buluşlar* ise, işçinin işini gördüğü sırada gerçekleştirdiği fakat yaptığı iş ile maddi bağı olmayan buluşlardır (bkz. ORTAN, s. 181 vd.).

²⁰ Kararname, işçiler tarafından gerçekleştirilen teknik iyileştirme tekliflerini patent ve faydalı model koruması dışında bırakmıştır (KHK m. 16/II). Teknik iyileştirme teklifleri, işçiler tarafından mevcut çalışma şartlarında iyileştirme (örneğin, çalışma araçlarının daha kolay çalışabilir veya kullanılabilir hale getirmeleri gibi), iş verimini artırıcı nitelikteki iyileştirmelerdir. İyileştirme tekliflerinin yeni olmaları gerekli değildir. Diğer taraftan, iyileştirme teklifleri üzerinde hak sahibi olan işverendir. Ancak, işveren işçiye uygun bir bedel ödemekle yükümlü olduğu gibi işçi de yaptığı teknik iyileştirme tekliflerini işverene bildirmekle yükümlüdür (KHK m. 33).

²¹ Bu tanımlama dikkate alındığında hizmet buluşlarını oluşturan birinci durumun doktrindeki görevsel buluşlara, ikinci durumun ise fırsat buluşlarına karşılık geldiği söylenebilir (bkz aynı yönde ŞEHİRALİ, s. 61).

buluşun iş ilişkisi sırasında yapılmış olması ise, ortak şart olarak görülmektedir.

3.1.3.1.1. İşçinin Yükümlülüğü Gereği Yapılan Buluşlar

Kanuni düzenlemenin ilk cümlesinde buluşun, işçinin bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyet gereği gerçekleştirilmesi durumunda buluşun hizmet buluşu sayılacağı belirtilmiştir. Ancak maddede, işçinin yükümlülüğünün kapsamı hakkında herhangi bir açıklama bulunmamaktadır. Hizmet buluşu nitelendirmesinde temel olan yükümlülük olduğuna göre bu yükümlülüğün kapsamını belirlemek önem taşımaktadır.

Daha önce belirtildiği gibi, işçi ile işletme (işveren) arasındaki temel ilişki iş sözleşmesinden doğmaktadır. O halde, işçinin yükümlülüklerinin kapsamı iş sözleşmesi hükümlerine bakılarak belirlenecektir. İşçi ile işveren, hizmet sözleşmesinde işçinin yükümlülüklerini (işçinin göreceği işi) belirlemiş olabilirler. Bu belirleme açıkça, yani işçinin işinin ismi ve kapsamı belirtilerek yapılabileceği gibi, genel olarak, yani bir meslek veya faaliyet türü şeklinde de yapılabilir. Özel olarak işçinin göreceği iş belirlenmişse (örneğin; buluş yapmak, teknoloji geliştirmek vb), ortaya çıkan buluşun nitelendirilmesinde çok fazla sorun çıkmaz. Sorun işçinin göreceği işin genel olarak belirlenmiş olması halinde karşımıza çıkar. İşçinin göreceği iş genel olarak belirlenmişse (örneğin, oto tamirciliği; teknisyenlik, mühendislik, kimyagerlik vb) tanımlama yapılmış ise, yapılan işle buluşun maddi bir bağlantısının bulunup bulunmadığı araştırılarak sonuca gidilebilir.

Bu anlamda, bir buluşun hizmet buluşu kabul edilebilmesi için, ortaya çıkan buluşun, işçinin yaptığı işle maddi bir bağının (görülen işle doğrudan ilgili) olması gerekir²². Bu yüzden, birbirinden ayrı bölümlerinde motosiklet ve bisiklet üreten bir işletmenin bisiklet bölümünde çalışan bir işçinin yeni bir motor geliştirmesi halinde bu buluş işçinin gördüğü işle maddi bir bağlantısı olmadığı için görevsel buluş sayılmayacaktır²³. Ayrıca, maddi bağlantı zaman ve mekâna bağlı değildir. Bu nedenle, işçinin sadece iş saatlerinde değil, boş zamanlarında işi ile ilgili çalışmalarda bulunduğu sırada -hatta evinde- bir buluş yapmış olması halinde bu buluş işçinin gördüğü işle maddi bir bağlantı içinde kabul edilecektir²⁴.

²² AYİTER, s. 69; BLUM/PEDRAZZİNİ, s. 288; ORTAN, s. 120

²³ AYİTER, s. 69

²⁴ AYİTER, s. 69; ORTAN, s. 121; aynı yönde TEKİNALP, s. 521.

Sözleşmede buluş uğraşısında bulunmanın açıkça bir görev olarak verilmiş olduğunun belirtilmesine gerek yoktur. Mevcut durum ve şartlardan işçiden böyle bir uğraşıda bulunması bekleniyorsa buluş bir hizmet buluşudur²⁵. Bir başka deyişle, işletmenin temel amacı buluş yapmaksa²⁶ veya işin doğasında buluş yapma faaliyeti söz konusu ise, işçinin gerçekleştirdiği buluşlar hizmet buluşu olarak kabul edilir. Örneğin, işletmelerin özellikle AR-GE bölümlerinde çalışan işçinin görevi; araştırma yapmak, bulduğu sonuçları değerlendirerek teknoloji geliştirmektedir. Bu bölümde çalışan kimselerden beklenen şey, işletmenin rekabet gücünü artırarak gelişmesini sağlayacak teknolojiler geliştirmektir²⁷. Bu kimselerin gerçekleştirdikleri buluşlar AR-GE faaliyetinin doğrudan bir sonucudur; çünkü AR-GE faaliyetinin doğasında buluş yapmak vardır.

Doktrinde, bir buluşun hizmet buluşu olup olmadığının belirlenmesinde üç aşamalı bir test uygulanarak çözüme gidilmesi gerektiği genel kabul görmektedir. Buna göre; birinci aşamada, işçinin normal görevleri tanımlanmalı; ikinci aşamada, buluşun bu görevlerin bir sonucu olup olmadığına karar verilmeli; üçüncü aşamada ise, işçinin buluşun yapıldığı zamanda herhangi bir özel yükümlülüğünün bulunup bulunmadığına bakılmalıdır. Buluş, işçinin normal görevi veya yaptığı işin bir sonucu ya da yüklendiği özel bir yükümlülükle bağlantılıysa buluş, hizmet buluşu sayılmalıdır²⁸.

²⁵ ORTAN, s. 122.

²⁶ İngiliz Patent Mahkemesine yansıyan bir olayda; buluşçu Harris, Reiss Mühendislik firmasında supap bölümünün yöneticisi olarak çalışmaktadır. Firma, bir İsveç firması olan Sistağ veya Sistağ'ın çizimlerinden yararlanarak ürettiği supapları satmaktadır. Reiss firması herhangi bir geliştirme imkânına (örneğin, supapları dizayn etme, uyarlama veya geliştirme) sahip değildir. Sistağ'ın bir cins valfini, satımından sonra ortaya çıkan sorunları gidermek için Reiss müşterilerine hangi valf gövde malzemesini ve yalıtkan maddeyi kullanmaları gerektiği hususunda tavsiyelerde bulunurken Harris, Wey supaplarında karşılaşılan sorunları çözen yeni bir çeşit supap geliştirdi. Harris patent için müracaat etti, Reiss ise hak sahipliği talep etti. Mahkeme buluşun Harris'e ait olduğuna karar verdi. Çünkü Harris'in normal görevleri arasında dizayn etme veya buluş yapma yoktu ve hatta firmanın böyle bir amacı yoktu. Aynı şekilde Harris'in firmaya karşı özel yükümlülükleri de yoktu, onun yükümlülüğü Wey supaplarının satışı ile sınırlıydı. Mahkemeye göre bir firma yöneticisinin yükümlülüğü firmanın bütün yelpazesini kapsarken bir satış yöneticisinin yükümlülüğü daha sınırlı olmalıydı (*Harris' Patent [1985] RPC 19*).

²⁷ Bu tip araştırma kurumlarında çalışan kimseler, buluş yapmak amacıyla çalıştırıldıkları için, temel yükümlülüklerinin bu olduğu kabul edilmekte ve buna bağlı olarak Amerikan hukuk öğretisinde buluş yapmak üzere ücretle çalıştırılan kimseler (hired to invent) olarak nitelendirilmektedir [bkz. LORETTO, s. 706, 715; SIMONS, William; "Securing Technology Patent Rights", *American City & County*, April 2003, s. 8; CHISUM, Donald S.; *Chisum On Patents, A Treatise on The Law Of Patentability, Validity, And Infringement*, USA 2001, § 22.03 (2)]

²⁸ IRISH, Vivien; *Intellectual Property Rights For Engineers, The Legal Protection Of Innovation*, England 1994, s. 136; aynı yönde GROVES, Peter; *Intellectual Property With Competition Law and Practice*, London 1994, s. 154-155; CORNISH, W. R.; *Intellectual Property, Patents, Copyright, Trade Mark and Allied Rights*, London 1996, s. 233; *Harris' Patent (1985) RPC 19*.

3.1.3.1.2. Büyük Ölçüde İşletmenin Deneyim ve Çalışmalarına Dayanan Buluşlar

Sadece işçinin yükümlü olduğu faaliyet gereği yaptığı buluşlar değil, aynı zamanda işletmenin deneyimleri ve çalışmaları kullanılmak suretiyle yapılmış olan buluşlar da hizmet buluşu sayılır. İşletmenin araştırma geliştirme, üretim ve satım faaliyetlerinden elde edilen bilgi, deneyim ve birikimle gerçekleştirilen buluşlar, işletmenin deneyim ve çalışmaları ile gerçekleştirilmiş sayılırlar²⁹. İşletmenin deneyim ve çalışmalarından kasıt, sadece işletmenin para, malzeme vb. maddi imkânlarının kullanılmış olması değildir. Kısaca, bunlar başta olmak üzere, işletmenin oluşturduğu kurumsal bilgi birikimine dayanılarak gerçekleştirilen buluşlar bu kapsamda değerlendirilebilir.

3.1.3.1.3. Ortak Şart: Buluşun İş İlişkisi Sırasında Yapılmış Olması

Bir buluşun hizmet buluşu sayılabilmesi için, buluşun iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde, bir başka deyişle işçinin sözleşmeden doğan borcunu yerine getirdiği sırada gerçekleştirilmesi gerekir. İş ilişkisi sona erdikten, örneğin işçinin herhangi bir sebeple işten ayrıldıktan sonra yapılan buluşlar, hizmet buluşu değildir. Bununla birlikte, sözleşme ile işverene bir takım haklar tanınabilir³⁰.

Buluşun firmanın veya eklentilerinin çalışma saatleri sırasında yapılmış olması zorunlu değildir. Buluşun öncelikle evde test edilmesi, kişinin kendi aletleri ile buluşu yapması, buluşun hizmet buluşu olma niteliğini değiştirmez. Diğer taraftan, bir çalışanın kendi yaptığı buluşu işverenin alet ve ekipmanlarını kullanarak test etmesi ise buluşun serbest buluş olma niteliğini değiştirmez ve işverene hak sahipliği için istemde bulunma yetkisi vermez³¹.

3.1.3.2. Serbest Buluşlar

Hizmet buluşları dışında kalan buluşlar, serbest buluşlar olarak nitelendirilmektedir (m. 17/3). Kararnamede özel olarak serbest buluş tanımlanmamakla beraber hangi hallerde hizmet buluşunun serbest buluş niteliği kazanacağı düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna göre;

- a) işveren hizmet buluşunu yazılı olarak serbest bırakmışsa,
- b) işveren buluşa yönelik kısmi bir hak talebinde bulunursa,
- c) işveren, işçinin 18 inci maddeye göre yaptığı bildirim kendisine ulaşmasından itibaren dört ay içinde veya 20 nci maddenin ikinci fıkrası uyarınca yapılan teklifin ulaşmasından itibaren iki ay içinde cevap vermemişse,

hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır (KHK m. 21/I).

²⁹ TEKİNALP, s. 521.

³⁰ TEKİNALP, s. 521.

³¹ IRİŞH, s. 136.

3.1.4. İşçi Buluşlarında Patent İsteme Hakkının Sahibi

3.1.4.1. Genel Kural

Kural olarak, buluş üzerindeki hakkın sahibi buluşçudur. Çünkü fikri mülkiyet hukukundaki genel kural, fikri mülkiyetin yaratıcısının ona sahip olmasıdır³². Diğer bir ifadeyle, hukuken geçerli sözleşmelerle veya bizzat kanun hükmü ile başkasına tanınmadığı müddetçe, patentin verilmesini isteme hakkının buluşçuya ait olmasıdır³³.

Görülebileceği gibi, kanun hükmü veya bir sözleşme ile hakkın kime ait olacağı belirlenmesine engel yoktur. Hatta kanunla düzenlenmiş olsa bile, söz konusu kanun hükmü emredici nitelikte olmadığı sürece taraflar o konu hakkında istedikleri gibi düzenleme yapabilirler. Bu bağlamda, işçiler bir özel hukuk sözleşmesine göre iş gördükleri için, işçi buluşlarında patent isteme hakkının sahibini belirlemede birinci derecede önemli olan husus iş sözleşmesi olacaktır. Gerçekten, ülkemizde henüz çok yaygın olarak görülmesi de patent korumasının tanındığı diğer ülkelerde çoğunlukla iş sözleşmelerinde işçinin yaptığı buluşlara ilişkin hükümler bulmak mümkündür. Sözleşme özgürlüğü ilkesi gereğince, taraflar bu konuda istedikleri gibi bir düzenleme yapma hakkına sahiptirler. Taraflar arasındaki sözleşmede herhangi bir hüküm yoksa o zaman kanun tarafından hak sahibinin belirlenip belirlenmediği araştırılmalıdır³⁴.

³² GROVES, s. 149.

³³ CORNISH, s. 123.

³⁴ Sözleşme özgürlüğü ilkesi, özellikle Amerikan Hukukunda son derece etkili olmaktadır. Amerikan hukukunda, işçi ve işveren diledikleri gibi buluş üzerindeki hakları belirlemek üzere sözleşme yapabilmektedirler. Dolayısıyla, bir buluş yapıldığında öncelikle taraflar arasında bir sözleşme ile durumun düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmakta; taraflar arasında bir sözleşme yapılmamışsa kişinin buluş yapma yükümlülüğü altında bulunup bulunmadığına (bu amaçla çalıştırılıp çalıştırılmadığına) ve işyerinin imkânlarının kullanılarak buluşun yapılıp yapılmadığına bakılmaktadır. İşçi buluş yapmak amacıyla çalıştırılmakta ise (hired to invent) buluşun işverene ait olacağı kabul edilmektedir. Buna karşılık, işçi buluş yapmak üzere çalıştırılmamış olsa bile, buluşun gerçekleştirilmesinde işyerinin (işverenin) kaynakları/imkânları kullanılmışsa buluşu kullanma konusunda işverenin bedelsiz, devredilemez ve feshedilemez bir lisans hakkına sahip olduğu içtihat hukuku uyarınca kabul edilmekte, bu lisans hakkı "shop right" olarak isimlendirilmektedir. [bkz. CHISUM, Donald S.; *Chisum On Patents, A Treatise on The Law Of Patentability, Validity, And Infringement*, USA 2001, § 22.03 (3); ROSENBERG, Peter D.; *Patent Law Fundamentals*, USA 2001, § 11.04.(1); LORETTO, s. 715]. Amerikan yargısına yansıyan bir örnek olayla durumu özetlemek mümkündür. Cocoa şehrinin su arıtma sisteminde çalışan yedi işçi, su arıtmada yeni bir yöntem geliştirdiler ve bu yöntemi ilk olarak şehir su şebekesine kurarak denediler. Yaptıkları buluş için yedi işçi adına patent alındı. Yapılan buluş önemliydi ve yaklaşık 300 milyon dolar değerinde lisans bedelinin olduğu tahmin edildi. Bu yüzden şehir yönetimi, buluşun yapılan işle bağlantılı olduğu, şehir şebekesinde denendiği, şehrin imkânları kullanılarak yapıldığı gerekçesiyle işçilerden buluş üzerindeki haklarını şehir yönetimine devretmelerini istedi. Beş işçi şehir yönetiminin bu talebini kabul ederek haklarını devrettiler; ancak iki işçi talebe olumsuz yaklaştı. Şehir yönetimi bu iki işçiyi dava ederek hakların kendisine devredilmesi gerektiğini ileri sürdü. Mahkeme bu talebi kabul etti. İşçilerin temyiz başvurusu üzerine Florida temyiz mahkemesi; şehir ve işçilerin ortaklaşa buluşa sahip oldukları kabul etti. Çünkü işçiler buluş yapmak amacıyla çalıştırılmadıkları gibi, buluş üzerindeki haklarını şehre devrettiklerine dair bir sözleşme yoktu. Mahkeme, işyerinin imkânlarının kullanılması suretiyle buluşun gerçekleştirilmesini göz önüne alarak şehrin de buluşçular arasında yer alması gerektiğine dolayısıyla buluşun ortaklaşa kullanılabilmesine karar verdi (bkz. SİMONS, s. 8).

Hemen ifade etmek gerekir ki, sözleşme özgürlüğü ilkesi işçi buluşları bakımından önemli ölçüde sınırlanmıştır. Zira, 551 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 34.maddesinde işçilerle ilgili hükümlerin emredici nitelikte olduğu vurgulanmış ve ilgili hükümlerin işçiler aleyhine değiştirilemeyeceği açıklanmıştır. Hatta, KHK'nin 35. maddesinde, işçi ile işveren arasında sözleşme yapmanın mümkün olduğu durumlarda³⁵ bile sözleşme hükümlerinin önemli ölçüde hakkaniyetle bağdaşmamasının sözleşmenin geçersiz sayılmasına neden olacağı belirtilmiştir. Örneğin, bir serbest buluşta, işçiye herhangi bir bedel ödemeksizin buluştan yararlanma yetkisinin bütünüyle işverene ait olacağına veya çok düşük bir bedel karşılığında hakların işverene ait olacağına ilişkin bir sözleşme hakkaniyete aykırılık nedeniyle geçersiz sayılacaktır. İşçilerle ilgili hükümlerin emredici olması, aleyhe değiştirilememesi ve değiştirilebilecek olsa bile hakkaniyete önemli ölçüde aykırı olmaması ilkeleri, işveren karşısında güçsüz/zayıf bir konumda olan işçinin işverene karşı korunması gerektiği düşüncesinin bir sonucudur.

Yine vurgulamak gerekir ki, işçilere ilişkin hükümlerin emredici niteliği, bu hükümlerin hiçbir şekilde değiştirilemeyeceği anlamına gelmemektedir. Buradaki emredici nitelik, kanundaki hükümlerin sözleşme ile işçinin aleyhine değiştirilememesidir. Sözleşme ile işçinin lehine düzenlemeler yapılması mümkündür.

İşçi buluşlarında patent isteme hakkının kime ait olacağı 551 sayılı KHK tarafından buluşun niteliği dikkate alınarak belirlenmiştir.

3.1.4.2. Hizmet Buluşlarında

Her ne kadar buluş, buluşçunun şahsında ve malvarlığında doğsa da hizmet buluşlarında işverenin tam veya kısmi hak talebi söz konusudur (m. 19/1). İşverenin tam veya kısmi hak talebini kullanabilmesi için işçiye bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre işçi, bir hizmet buluşu yaptığında buluşu yazılı olarak ve geciktirmeksizin işverene bildirmekle yükümlüdür (m. 18/1). Bu bildirimde işçi, işverenin tam bir değerlendirme yapabilmesi amacıyla çözdüğü teknik problemin ne olduğunu, nasıl çözüldüğünü, buluşun nasıl gerçekleştirildiğini, işletmenin hangi deneyim ve çalışmalarından yararlandığını, buluşa işyerindeki diğer işçilerin katkılarının olup olmadığını, olmuşsa ne kadar olduğunu, kendi katkı payını bildirmelidir (m. 18/2-3). Hatta buluşun daha iyi açıklanması için buluşun bir resmini de vermelidir.

İşçinin hizmet buluşu yaptığını öğrenen işveren, kendisi de işçiye bildirimde bulunmaya davet edebilir, işçinin bildirimde bulunmasını beklemek zorunda değildir.

İşveren, bildirimden kendisine ulaştığı andan itibaren gecikmeksizin bildirimden kendisine ulaştığı anı yazılı olarak bildirim yapan kişilere bildirir.

³⁵ Serbest buluşlarda ve teknik iyileştirme tekliflerinde, işçinin bildirim yükümlülüğünden sonra; hizmet buluşlarında patent verilmesi için yapılacak başvurudan sonra taraflar arasında sözleşme yapılması mümkündür (m. 34).

Bildirim, kanuni içeriği (m. 18/2-3) yansıtmaması, yanlış bilgileri içermesi, işletmenin deneyim ve çalışmalarının yeteri kadar açıklanmamış olması gibi hallerde bildirim aldığı tarihten itibaren iki ay içerisinde işçiden bildirim düzeltmesini isteyebilir. Bu süre, hak düşürücü süredir³⁶. Bu süre içerisinde talepte bulunulmamışsa, bildirim kanuna uygun olmasa bile geçerli sayılır (m. 18/4).

İşçinin bildirim üzerine işveren, tam veya kısmi hak talebinde bulunabilir (m. 19/1). İşveren, işçinin bildirimine kendisine ulaştığı tarihten itibaren dört ay içerisinde talebini yazılı olarak işçiye bildirmek durumundadır (m. 19/2). Buradaki süre de hak düşürücü niteliktedir. Zira bu süre geçtikten sonra hizmet buluşu, serbest buluş haline gelir (m. 19/2). İşverenin tam hak talebinde bulunması durumunda, işverenin bildirimine işçiye ulaştığı andan itibaren buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçer (m. 20/1). Bu bakımdan işverenin tam hak talebine yönelik bildirim kurucu yenilik doğuran bir hak oluşturur³⁷. Tam hak talebi ile buluş üzerindeki bütün haklar işverene geçtiği için, aksine bir sözleşme yoksa³⁸, hizmet buluşlarında patent isteme hakkının sahibi işveren olacaktır³⁹.

Kanunda açıkça belirtmese de, işçinin hiç bildirimde bulunmadığı veya işverenin işçiye bildirimde bulunmaya davet ettiği halde işçinin bildirimde bulunmadığı hallerde bile işveren hak talebinde bulunabilir⁴⁰.

İşverenin hak talebini belirteceği süre içerisinde ve işverenin talebinin bildirilmesinden önce, işçinin buluş üzerinde yapmış olduğu tasarruflar (örneğin, rehin, lisans, devir vb işlemler) işverenin hakkını ihlal ettiği oranda geçersiz olur (m. 20/3).

Tam hak talebinde bulunan işverenden işçi, uygun bir bedel ödenmesini isteyebilir (m. 22/1). Bedelin hesaplanmasında hizmet buluşunun ekonomik değeri, işçinin işletmedeki görevi, buluşun gerçekleştirilmesinde işletmenin payı gibi hususlar göz önünde bulundurulur (m. 20/2). Bedelin miktar ve şekli, yönetmeliğe⁴¹ uygun olarak taraflarca belirlenir (m. 25/1). Taraflar 30 gün içerisinde anlaşamazlarsa, sorun tahkim yoluyla 60 gün içerisinde çözülür. Tahkim kararı bağlayıcıdır (m. 25/3).

³⁶ TEKİNALP, s. 523.

³⁷ TEKİNALP, s. 523.

³⁸ Kanun hükmünde kararnamenin 34.maddesinde işçinin aleyhine değişiklik yapılamayacağı belirtildiği için, işçi ile işverenin, yapacakları bir sözleşme ile, gerçekleştirilen her türlü (hizmet/serbest) buluşun işçiye ait olacağını kararlaştırmaları mümkündür.

³⁹ ORTAN, s. 123.

⁴⁰ TEKİNALP, s. 523.

⁴¹ İşçi buluşları ile ilgili bedel tarifesi ve uyuşmazlık halinde izlenecek tahkim usulünün; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, işveren ve işçilerin en yüksek mesleki kuruluşlarının görüşleri alındıktan sonra bu KHK'nin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay içerisinde çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği (m. 24) belirtilmiş olmasına rağmen böyle bir yönetmelik henüz çıkarılmamıştır.

İşveren, kısmi hak talebinde de bulunabilir. Kısmi hak talebinde bulunan işveren, inhisari olmayan bir kullanma hakkı sağlar⁴². Kullanım hakkı doğrudan kanundan kaynaklandığı için, işçi tarafından sınırlandırılmaması, ortadan kaldırılamaması ve geri alınamaması gerekir. Bu fikir, KHK'nin 21. maddesi ile desteklenebilir. Bu maddeye göre, buluşun tamamen serbest buluş haline gelmesi durumunda bile işverenin kullanma hakkı zarara uğramaz⁴³. Bununla birlikte, işverenin kısmi hakkı işçinin buluşunu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa işçi, buluşa ilişkin hakkın iki ay içinde tamamen devralınmasını veya buluşun kendisi için serbest bırakılmasını isteyebilir (m. 20/2).

Kısmi hak talebinde bulunan işveren de işçiye uygun bir bedel ödemekle yükümlüdür (m. 23)⁴⁴. Bedelin belirlenmesinde tam hak talebindeki ilkeler burada da dikkate alınır. Ancak, buluşun korunabilir olmadığı mahkeme kararı ile kesinleşmişse işçi bedel talebinde bulunamaz (m. 23/2).

İşveren, kısmi veya tam hak talebinde bulunduğu buluş için patent (faydalı model korumasının amaca daha uygun olduğu durumlarda faydalı model) başvurusunda bulunmakla yükümlüdür (m. 26). Ancak, hizmet buluşu serbest buluş niteliğini kazanmışsa veya işçi buluşu için başvuru yapılmamasına rıza göstermişse yahut işletme sırlarının korunması başvuru yapmaması gerektiriyorsa, işveren hizmet buluşu için başvuru yapmayabilir (26/2; 30/1).

Öte yandan, işverenin tam hak talebinde bulunmuş olduğu hizmet buluşu için başvuruda bulunmaması ve işçinin belirleyeceği süre içinde de başvuruyu yapmaması durumunda işçi, işveren adına ve hesabına hizmet buluşu için Enstitüye başvurabilir (m. 26/3).

Gerek sözleşmede yapılan buluşun işverene ait olacağı belirtilmediği, gerekse sözleşmede herhangi bir düzenlemenin bulunmadığı durumlarda yapılan buluşun işveren tarafından kazanılması bir devren kazanımdır⁴⁵. Çünkü buluş üzerinde esas hak sahibi onu meydana getirendir. İşveren, buluş üzerindeki hak sahipliğini buluşçudan (işçiden) devralmaktadır. Gerçekten de, Kararnamenin 20. maddesine göre, işveren hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebinde bulunursa, bildirim işçiye ulaşması anından itibaren buluş üzerindeki haklar işverene geçmiş olur.

⁴² İşverenin kullanma hakkının inhisari nitelikte olmadığı KHK'nin değişik maddelerinde (m. 27/3, 29/2) belirtilmiştir.

⁴³ Bu özellikleri dikkate alındığında işverenin kullanım hakkı, Amerikan Hukukundaki 'shop right'a benzemektedir. Ancak, ondan farklı yönleri bulunmaktadır. Her şeyden önce, shop right işverenin talepte bulunmadığı hallerde söz konusu olurken, kullanım hakkı işverenin kısmi hak talebinde söz konusu olur. Yine, shop right Amerikan yargısının içtihatlarından kaynaklanırken, kullanım hakkı doğrudan kanundan kaynaklanır. Nihayet, shop right için bir bedel ödenmezken, kullanım hakkı için işveren belirli bir bedel ödemektedir. Bu farklılıklar, kanunun sistematığının çalışan buluşçuyu daha çok koruma amacı güttüğünü gösterir.

⁴⁴ Buluşun korunabilir nitelikte olmadığı bir mahkeme kararı ile tespit edilmişse, artık işçi buluş için bedel talebinde bulunamaz (m. 23/2).

⁴⁵ Aynı yönde bkz. AYİTER, s. 71; TROLLER, s. 635

Kararnamenin 26. maddesi işverenin patent için başvuruda⁴⁶ bulunmasını hem bir hak hem de bir yükümlülük olarak düzenlemiş bulunmaktadır. Ancak, işverenin bu yükümlülüğünün işleyebilmesi için kendisine buluşun bildirimini yapmış olması gerekir. Bildirime rağmen işveren başvuruda bulunmıyorsa işçi, işveren adına ve hesabına başvuruda bulunabilir (m. 26/III). Burada hak işverenin başvuru yapmaması ile kendiliğinden işçiye geçmemekte, yalnızca işçinin işvereni temsilen başvuruda bulunmasını sağlamaktadır. Öte yandan, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanmışsa⁴⁷; işçi, buluşu için başvuru yapılmamasına rıza göstermişse veya işletme sırlarının korunması başvuru yapmamayı gerektiriyorsa işverenin başvuru yapma yükümlüğü ortadan kalkmaktadır. Hatta şayet hizmet buluşu serbest buluş niteliğini kazanmışsa işçi bizzat kendi adına başvuru yapma hakkına sahiptir (m. 26/IV).

Ayrıca, Kararname ile işverene buluş üzerinde ikinci bir hak daha tanınmıştır. İşveren, buluş üzerinde tam hak talebinde bulunmuşsa patentin yurt dışında korunması için de başvuru hakkına sahiptir. Bir başka deyişle, patent isteme hakkı yalnızca ülke sınırları ile sınırlanmış değildir. Burada amaçlanan, yurt içinde patent isteme hakkı olmadığı için patent alamayan işçinin bundan kurtulabilmek amacıyla yurt dışında patent alması, dolayısıyla işverenle rekabet ederek onu zarara uğratmasının önüne geçmektir.

Diğer taraftan, burada işverene yüklenilmiş bir zorunluluğun olmadığını da belirtmekte fayda vardır. Yurt içinde patent için başvuruda bulunmakla yükümlü olan işveren, yurt dışında böyle bir yükümlülükle karşı karşıya değildir. Fakat işveren yurt dışında herhangi bir başvuru yapmayacaksa veya belirli ülkelerde başvuru yapıp diğerlerinde yapmayacaksa başvuru yapmadığı ülkeler için buluşu serbest bırakmak ve işçi işe başvuru yapma imkânını sağlamakla yükümlüdür. Bu hüküm, aynı zamanda buluşu yapanın inhisari yetkileriyle buluştan iktisaden istifade ederek harcadığı emeğin karşılığını almasını sağlamaya da yöneliktir. Zira işveren buluşu kendince en kârlı şekilde değerlendireceği yerlerde başvuru yapacaktır. Ancak bu buluşun diğer yerlerde değerlendirilemeyeceği anlamına gelmez. İşte, işçi iktisaden faydalanabileceğini düşündüğü yerlerde yukarıdaki koşullar gerçekleşmişse başvuru yapabilir. Yine belirtelim ki, işçinin hizmet buluşunu işverene bildirmesine karşılık; işverenin kısmi veya tam hak talebinde bulunmasına bağlı olarak uygun bir bedelin ödenmesini isteme hakkı her zaman mevcuttur.

3.1.4.3. Serbest Buluşlarda

Serbest buluş niteliğini kazanmış hizmet buluşları üzerinde patent isteme hakkının sahibi, işçinin kendisidir; zira buluş işletmenin çalışma ve deneyimlerinden bağımsız olarak işçi tarafından yapılmıştır. Bir başka deyişle, yaratılan şey üzerindeki mülkiyet hakkı, onun yaratıcısına tanınmaktadır. İşçi dilediği şekilde bu hak üzerinde tasarrufta bulunabilir

⁴⁶ Bununla birlikte buluşun faydalı model belgesi ile korunmasının amaca daha uygun olduğu durumlarda işveren faydalı model belgesi verilmesini istemek zorundadır (m. 26/I)

⁴⁷ Hizmet buluşunun serbest buluş niteliğini kazandığı durumlar için bkz. m. 21.

yetkisine sahip olduğu için (m. 21/III) serbest buluş niteliği kazanan buluşu için patent başvurusu yapma hakkına da sahiptir (m. 26/son).

Serbest buluş halinde de işçi bildirim yapma yükümlülüğü altındadır (m. 31/1)⁴⁸. Serbest buluşlarda böyle bir bildirim yükümlülüğü öngörülmesi ile güdülen amaç; işverene buluşun niteliği (yani serbest buluş mu yoksa hizmet buluşu mu olduğu) hakkında bir inceleme ve değerlendirme yapmasına (m. 31/1)⁴⁹ ve serbest buluş niteliğindeki buluşun işverenin iş alanına girdiği durumlarda, işverenin buluştan öncelikle yararlanmasına imkân tanımaktır (32/1)⁵⁰.

Serbest buluş üzerindeki haklar işçiye -işverenin aksine- sadece hak olarak tanınmış, herhangi bir yükümlülük yüklenmemiştir. Bu yüzden, işçi başvuru yapıp yapmamakta tamamen serbesttir. Kaldı ki, normalde de her buluş yapanın mutlaka başvuru yapması gerekmez. Zira buluşu yapan bunu patent almadan başkaca şekillerde de (örneğin ticari sır olarak) değerlendirme yoluna gidebilir.

3.2. Kamu Hizmeti Görenlerin Gerçekleştirdikleri Buluşlar

3.2.1.Kamu Hizmeti Görenlerin Buluşları

Kamu hizmeti gören kimseler, kısaca memur olarak isimlendirilirler. Kamu hizmeti gören kimselerin hepsi bir bütün olarak memur şeklinde isimlendirilse de, bu görevlilerden bir kısmı teknik alanda çalışan kimselerden (örneğin, inşaat ve makine mühendisleri, kimyagerler, bilgisayar mühendisleri vb) oluşmaktadır. Teknik alanda çalışan bu kimseler, çalışmaları esnasında bir takım yeniliklerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedirler. Bu kimseler tarafından gerçekleştirilen buluşlar gelişmiş ülkelerde önemli yer tutmaktadır. Bu sebeple, patent mevzuatlarında kamu hizmeti gören kimselerin buluşlarında patent isteme hakkının kime ait olacağı da düzenlenmektedir.

551 sayılı KHK'de kamu hizmeti görenlerin buluşları; memur buluşları, Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarının buluşları ile üniversite öğretim üyelerinin buluşları olmak üzere üç kategori halinde düzenlenmiştir.

⁴⁸ Serbest buluşun işverenin iş alanı içinde değerlendirilmesinin mümkün olmadığını açıkça belli olduğu durumlarda işçinin bildirim yükümlülüğü yoktur (m. 31/3).

⁴⁹ İşveren kendisine serbest buluş olarak bildirimde bulunulan buluşun serbest buluş niteliğinde olmadığını iddia ediyorsa, bildirimden kendisine ulaştığı tarihten itibaren üç ay içerisinde yazılı bir bildirim ile itirazda bulunabilir. Bu süre geçtikten sonra buluşun hizmet buluşu olduğu iddia edilemeyeceği için (m. 31/2), buradaki süre de nitelik itibarıyla hak düşürücüdür.

⁵⁰ TEKİNALP, s. 526-527. İşveren, işçinin buluştan tam hak tanımaksızın yararlanma teklifinin kendisine ulaştığı andan itibaren üç ay içerisinde cevap vermezse bu konudaki öncelik hakkını kaybeder (m. 32/2).

3.2.2. Kamu Hizmeti Görenlerin Buluşlarında Patent İsteme Hakkının Sahibi

3.2.2.1. Memurların Buluşlarında Patent İsteme Hakkının Sahibi

Memurların buluşlarında patent isteme hakkının sahibi Kararnamenin 39. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, özel hukuk ilişkisine tabi olarak çalışan işçilerin buluş ve teknik iyileştirme teklifleri için uygulanan hükümler, kabul edilmiş özel düzenlemeler⁵¹ 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. Görüleceği üzere, memurların buluş ve teknik iyileştirme tekliflerine işçi buluşlarına uygulanan hükümler uygulanacaktır.

3.2.2.2. Silahlı Kuvvetler Mensuplarının Buluşlarında Patent İsteme Hakkının Sahibi

Kararnamenin 40. maddesi, silahlı kuvvetler mensuplarının buluşlarında patent isteme hakkının sahibini düzenlemektedir. Buna göre, Silahlı Kuvvetler mensuplarının buluş ve teknik iyileştirme teklifleri hakkında memurların buluş ve teknik iyileştirme tekliflerine ilişkin hükümler uygulanır. Kanun koyucu burada, memurların buluşlarına ilişkin hükümlere atıfta bulunmuş olmasına rağmen, memurların buluşlarında patent isteme hakkını düzenleyen 40. maddenin de işçi buluşlarına atıfta bulunması nedeniyle, aslında silahlı kuvvetler mensuplarının buluşlarına da yine işçi buluşlarına ilişkin hükümler uygulanacaktır.

3.2.2.3. Üniversite Mensuplarının Buluşlarında Patent İsteme Hakkının Sahibi

Üniversite mensuplarının buluşları Kararnamenin 41. maddesinde düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna göre, üniversitelere bağlı fakülte ve yüksek okullarda bilimsel çalışma yapmakta olan öğretim elemanlarının⁵² yaptığı buluşlar, serbest buluş sayılır. Kanun koyucu, özellikle üniversitelerde bilimsel araştırmaları teşvik etmek, özendirme ve üniversitelerin sadece bilgi üreten değil, aynı zamanda teknoloji geliştiren merkezler olmasını sağlamak amacıyla bu hükmü memurlar ve silahlı kuvvetler mensuplarının buluşlarına uygulanacak hükümlerden farklı olarak düzenlemiştir. Hemen fark edilebileceği gibi, memurların ve silahlı kuvvetlerin buluşları işçi buluşlarına atıf yapılarak çözüme kavuşturulmaya

⁵¹ Kararnamenin kabul etmiş olduğu özel düzenlemeye Kararnamenin 41. maddesindeki hükmü örnek olarak verebiliriz. Söz konusu hüküm, üniversite mensuplarının buluşlarını düzenlemektedir. Gerçekte üniversite mensupları, yani öğretim elemanları da memur statüsünü sahip olmakla birlikte, bunların yapacakları buluşu kanun koyucu farklı bir statüde değerlendirmiştir.

⁵² Öğretim elemanı sıfatı, Yüksek Öğretim Kanunu hükümlerine göre belirlenir (m. 41/II).

çalışıldığı için, bu buluşlarda hizmet buluşu olma ihtimali yüksek olacaktır. Ancak, öğretim elemanlarının buluşları görev esnasında yapılmış olsa bile hiçbir ayırım yapılmaksızın tamamen serbest buluş olarak nitelendirilmiştir. Serbest buluşu değerlendirmek tamamen buluşu yapan öğretim elemanına ait olduğundan patent isteme hakkının sahibi de öğretim elemanıdır.

Bu buluşlar serbest buluş sayıldığı için işverene bildirim yükümlülüğü olmadığı gibi, öğretim elemanı buluşun değerlendirilmesi için üniversiteye teklifte bulunmak zorunda da değildir. Bununla birlikte, üniversite ile öğretim elemanı arasında buluşun nasıl değerlendirileceği veya daha da ötesinde buluşun desteklenmesine karşılık olarak patente yönelik hakkın üniversiteye ait olacağı yönünde bir sözleşme yapılabilir⁵³. Mamafih patente yönelik hakkın devri konusunda önceden yapılmış bir sözleşme olmasa bile öğretim kurumu, buluşla sonuçlanan araştırmalar için özel olarak belli araç ve gereçleri sağlamak suretiyle harcamalarda bulunmuşsa, öğretim elemanları öğretim kurumuna buluşun değerlendirildiğini yazı ile bildirmek ve talep halinde buluşun ne şekilde değerlendirildiği ve elde edilen kazanç miktarı hakkında bilgi vermekle yükümlüdür. Öğretim kurumu, kendisine yapılan yazılı bildirim tarihinden itibaren üç ay içinde elde edilen kazançtan uygun bir miktarın verilmesini talep edebilir. Ancak, talep edilecek miktar kurum tarafından yapılan harcamaları aşamaz (m. 41/III).

Öğretim elemanlarının buluşları konusunda vakıf ve devlet üniversiteleri arasında herhangi bir ayırım yapılmamış olması, özellikle vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan öğretim elemanları tarafından yapılan buluşların niteliği konusunda soru işaretleri oluşturmaktadır. Çünkü vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları, devlet üniversitelerindekilerin aksine memur değildir. Gerçekten, devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları ile üniversite arasındaki ilişkiler kamusal nitelikte kamu hukuku ilişkisiyken, vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanı arasındaki ilişkiler özel hukuk ilişkisidir. Bu sebeple, özel hukuk ilişkisine göre çalışan bir vakıf üniversitesi öğretim elemanının yaptığı buluş acaba serbest buluş mu sayılacaktır, yoksa hizmet buluşu mu sayılacaktır?

Kararnamede devlet veya vakıf üniversitesi şeklinde herhangi bir ayırım yapılmaması, üniversite mensupları içerisinde sadece öğretim elemanı sıfatına sahip kimseler (akademik personel) bakımından ayrı bir düzenleme yapılmış olması, bilimsel çalışmaların özendirilmesi ve teşvik edilmesi düşüncesi vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları tarafından yapılan buluşların serbest buluş sayılması gerektiği sonucunu doğurmaktadır⁵⁴.

⁵³ Öğretim elemanları ile sözleşme yapılarak buluştan yararlanma hakkının üniversiteye tanınması imkanı ülkemiz açısından sadece vakıf üniversitelerinde söz konusu olabilir. Zira, devlet üniversitelerinde öğretim elemanları ile üniversite arasındaki ilişkiler kamusal nitelikte olduğundan üniversite yönetiminin öğretim elemanı ile sözleşme yapma olanağı yoktur (aynı yönde bkz. BATTAL, Ahmet; "Patent Mevzuatı Yönünden 'Üniversite Mensubu' Kavramı ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışanların Buluşları", **Bilgi Toplumunda Hukuk Ünal Tekinalp'e Armağan**, C. II, İstanbul 2003, s. 196).

⁵⁴ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. BATTAL, 191 vd.).

4. SONUÇ

Buluş, insan zihninin bir ürünü olduğundan sahip olduğu sıfatlar ve bulunduğu konumlar dikkate alınmaksızın her insanın buluş yapma imkân ve ihtimali vardır. Bir kimsenin bizzat sahibi olduğu imkânları kullanarak buluş yapması durumu herhangi bir tartışmaya yer vermez. Tartışma, bir kimsenin, bir başka kimsenin veya kuruluşun imkânlarını (fiziki ortam, deneyim, bilgi ve maddi sermayesi) kullanarak buluş yapmasında ortaya çıkar. Bu durumda karşımıza çıkan temel sorun, buluş sayılan fikri ortaya çıkartan kişinin mi buluşun sahibi ve dolayısıyla patent için başvurma hakkına sahip olacağı, yoksa buluşun gerçekleşmesinde bazen buluşçunun emeğinden fazla katkısı bulunan, imkânlarından yararlanan kişi veya kuruluşların mı buluş üzerinde patent için başvuru hakkına sahip olacağıdır. Bu sorun, buluşun bir yandan kişileri ilgilendirmesi nedeniyle kişisel menfaatlerin dengelenmesini; diğer yandan buluş toplumun teknolojik ve ekonomik açıdan ilerlemesinin bir aracı olduğu için buluşçular ile toplumun menfaatlerinin dengelenmesini sağlayacak bir çözümü zorunlu kılmaktadır.

Kanun koyucular bu noktada değişik çözümler benimsemişlerdir. Bir kısım ülkelerde sorun, özel kanunlar çıkartılmak veya patent kanunları içerisinde genel olarak düzenlenmek suretiyle çözümlenmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte, özellikle Anglo-sakson hukuk sistemlerinde ise konu sözleşme özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Ülkemiz açısından, işçiler, memurlar, öğretim elemanları ile silahlı kuvvetler mensupları bakımından durum ayrı ayrı ve patent mevzuatı içinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bunun temel sebebi, ülkemizin gelişmekte olan ülkeler kategorisinde yer almasına bağlı olarak buluş yapmanın özendirilmesi ve böylece teknoloji geliştirmenin önünün açılması düşüncesidir. Bu düzenlemelerde, bir yandan buluş yapma fikrinin yaygınlaştırılabilmesi diğer yandan buluşu yapan çalışanların işverenler karşısında daha güçsüz durumda oldukları gerçeği göz önüne alınarak çalışanlar lehine daha fazla koruma sağlandığı görülmektedir.

Kanun koyucunun benimsediği yöntemin, ülkemiz gerçeklerine uygun olduğu söylenebilir. Gerçekten, taraflar arasında istenildiği gibi sözleşme ilişkisine izin verilen Anglo-sakson hukuk sistemlerinde bile –gelişmiş işçi haklarına rağmen- işçilerin buluş üzerinde hak sahibi olduğu durumlar çok seyrekdir. İşverenin hem işçiye ücret ödediği, hem de işçinin işyerinin bilgi, deneyim ve ekipmanlarından yararlandığı göz önüne alındığında işverenin bu tip bir sözleşmeye imza atması imkânsız olmasa da son derece zor gözükmektedir. Öte yandan, işçinin buluşun sahibi olması durumunda bunu işletebilmesi, sanayi alanda uygulayabilmesi işverenin imkânlarına kıyasla daha güçtür. Bu sebeple, belirli bir bedel karşılığında gerçekleştirilen buluşun üretim alanında ve buluşun gerçekleşmesine neden olan işyerinde öncelikle kullanılması adalet ve hakkaniyet duygularına daha uygundur.

KAYNAKÇA

1. AYITER, Nuşin; **İhtira Hukuku**, Ankara 1968.
2. BATTAL, Ahmet; “Patent Mevzuatı Yönünden ‘Üniversite Mensubu’ Kavramı ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışanların Buluşları”, **Bilgi Toplumunda Hukuk Ünal Tekinalp’e Armağan**, C. II, İstanbul 2003, s. 196).
3. BRUCHHAUSEN, Karl; **Patent- Sortenschutz- und Gebrauchsmusterrecht**, Heidelberg 1985.
4. BULUM, R / PEDRAZZİNİ, Mario; **Das Schweizerische Patentrecht**, Bard I, Bern 1975.
5. CHISUM, Donald S.; **Chisum On Patents, A Treatise on The Law Of Patentability, Validity, And Infringement**, USA 2001.
6. CORNİSH, W. R.; **Intellectual Property, Patents, Copyright, Trade Mark and Allied Rights**, London 1996.
7. GROVES, Peter; **Intellectual Property With Competetion Law and Practice**, London 1994.
8. HIRŞ, Ernst; **Fikri ve Sınai Haklar**, Ankara 1948.
9. IRİŞH, Vivien; **Intellectual Property Rights For Engineers, The Legal Protection Of Innovation**, England 1994.
10. LORETTO, David; “Employee Patents On Computer-Implemented Inventions; The Conundrum Of Seperate Ownership Of Patent and Copyright”, **Cordozo Law Review**, C: 23 (January 2002), S 2, s. 705 vd.
11. MES, Peter; **Patentgesetz – Gebrauchsmustergesetz**, München 1987.
12. ORTAN, Ali Necip; **İşçi Buluşları Hukuku**, İzmir 1987.
13. ROSENBERG, Peter D.; **Patent Law Fundamentals**, USA 2001.
14. SARAÇ, Tahir; “551 Sayılı KHK’nin 11.Maddesine Göre Patent İsteme Hakkı”, **Prof. Dr. Hayri Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı**, İstanbul 2001, s. 532 vd.
15. SARAÇ, Tahir; **Patentten Doğan Hakka Tecavüz ve Hakkın Korunması**, Ankara 2003.
16. SIMONS, William; “Securing Technology Patent Rights”, **American City & County**, April 2003, s. 8
17. SÜMER, H. Hadi; **İş Hukuku**, Konya 2003, s. 17
18. ŞEHİRALİ, Feyzan Hayal; **Patent Hakkının Korunması**, Ankara 1998.
19. TEKİNALP, Ünal; **Fikri Mülkiyet Hukuku**, İstanbul 1999.
20. TROLLER, Alois; **Immetarialgüterrecht**, Band 1, München 1983.
21. WEİNSTEİN, David A.; **How To Protect Your Creative Work, All You Need To Know About Copyright**, USA 1987.