

ÖZEL HUKUK İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA ÇALIŞAN  
BULUŞLARINDAN DOĞAN HAKKIN PATENT VE  
TİCARİ SIRRA İLİŞKİN HÜKÜMLER  
ÇERÇEVESİNDE KORUNMASI

Yüksek Lisans Tezi

FATMA BETÜL ÖZBEK

Hukuk Bölümü  
İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi  
Ankara  
Haziran 2023

FATMA BETÜL ÖZBEK

ÖZEL HUKUK İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA ÇALIŞAN  
BULUŞLARINDAN DOĞAN HAKKIN PATENT VE  
TİCARİ SIRRA İLİŞKİN HÜKÜMLER ÇERÇEVESİNDE  
KORUNMASI

Bilkent Üniversitesi 2023



*Aileme*

ÖZEL HUKUK İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA ÇALIŞAN BULUŞLARINDAN  
DOĞAN HAKKIN PATENT VE TİCARİ SIRRA  
İLİŞKİN HÜKÜMLER ÇERÇEVESİNDE KORUNMASI

İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi  
Ekonomi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü

FATMA BETÜL ÖZBEK

Özel Hukuk Disiplininde Yüksek Lisans Derecesi  
Kazanma Yükümlülüklerinin Bir Parçasıdır.

HUKUK BÖLÜMÜ  
İHSAN DOĞRAMACI BİLKENT  
ÜNİVERSİTESİ  
ANKARA

Haziran 2023

ÖZEL HUKUK İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA ÇALIŞAN BULUŞLARINDAN  
DOĞAN HAKKIN PATENT VE TİCARİ SIRRA İLİŞKİN HÜKÜMLER  
ÇERÇEVESİNDE KORUNMASI  
Fatma Betül ÖZBEK

Bu tezi okuduğumu, kapsam ve nitelik bakımından Hukuk Yüksek Lisans derecesi için yeterli bulduğumu beyan ederim.

-----  
Aslı Elif GÜRBÜZ USLUEL  
Tez Danışmanı

Bu tezi okuduğumu, kapsam ve nitelik bakımından Hukuk Yüksek Lisans derecesi için yeterli bulduğumu beyan ederim.

-----  
Hamdi PINAR  
Tez Jüri Üyesi

Bu tezi okuduğumu, kapsam ve nitelik bakımından Hukuk Yüksek Lisans derecesi için yeterli bulduğumu beyan ederim.

-----  
Elif Cemre HAZIROĞLU  
Tez Jüri Üyesi

Ekonomi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü'nün onayı

-----  
Refet Soykan GÜRKAYNAK  
Enstitü Müdürü

## **ABSTRACT**

### **PROTECTION OF THE RIGHT ARISING FROM EMPLOYEE INVENTIONS IN THE CONTEXT OF PRIVATE LAW RELATIONSHIP WITHIN THE FRAMEWORK OF PATENT AND TRADE SECRET PROVISIONS**

Özbek, Fatma Betül

LL.M., Private Law Program

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Aşlı Elif Gürbüz Usluel

June, 2023

The possibility of claiming rights granted to the employer by law in the regulations regarding employee inventions results in the employee taking over the rights arising from the service invention. The assignment of the rights by the employer gives rise to the employer's obligation to pay reasonable remuneration to the employee and to protect the invention through a patent application. The employee invention, depending on the employer's choice, may be protected by patent or by the provisions on trade secrets, if the conditions set forth in the law are met. In the regulations on employee inventions, patent protection is regulated as a rule while trade secret protection is regulated as an exception. Therefore, it is necessary to reveal the conditions, provisions and consequences of trade secret protection in the context of employee inventions, which are regulated indirectly and limitedly in the legislation. In this study, within the framework of the primary obligations of the employer arising from the acquisition of the rights arising from the employee invention, the provisions and consequences of the

invention being subject to patent protection as a rule or trade secret protection as an exception has been examined.

Key Words: Employee Inventions, Service Invention, Patent Law, Trade Secret.

## ÖZET

### ÖZEL HUKUK İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA ÇALIŞAN BULUŞLARINDAN DOĞAN HAKKIN PATENT VE TİCARİ SIRRA İLİŞKİN HÜKÜMLER ÇERÇEVESİNDE KORUNMASI

Çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemelerde işverene kanunen tanınan hak talebi imkanı, çalışanın kişiliği ve malvarlığında doğan hizmet buluşundan doğan hakları devralması ile sonuçlanır. Hakların işveren tarafından devralınması, işverenin çalışana makul bedel ödeme ve buluşu patent başvurusu aracılığıyla koruma yükümlülüğünü doğurur. Çalışan buluşu, işverenin yapacağı seçime göre patent veya kanunda yer alan şartların oluşması durumunda ticari sırra ilişkin hükümler kapsamında korunabilir. Çalışan buluşları düzenlemelerinde patent koruması kural, ticari sır koruması ise istisnai olarak düzenlenmiştir. Bu durum, mevzuatta dolaylı hükümlerle ve sınırlı olarak düzenlenen, çalışan buluşları bağlamında ticari sır korumasının koşulları ile hüküm ve sonuçlarının ortaya konmasını gerekli kılmaktadır. Bu çalışmada, işverenin buluştan doğan hakları devralması ile ortaya çıkan asli yükümlülükleri çerçevesinde buluşunun kural olarak patent veya istisnai olarak ticari sır korumasına konu edilmesinin işveren ve çalışan bakımından hüküm ve sonuçları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Buluşları, Hizmet Buluşu, Patent Hukuku, Ticari Sır.

## TEŞEKKÜR

Bu tezin yazım sürecinde desteğini esirgemeyen, yorum ve değerlendirmeleriyle çalışmama katkı sağlayan değerli Hocam Doç. Dr. Aslı Elif Gürbüz Usluel'e,

Tez savunma jürimde yer alan, değerli eleştiri ve önerileriyle tezimi geliştirmeme katkıda bulunan saygıdeğer Hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Elif Cemre Hazıroğlu ve Doç. Dr. Hamdi Pınar'a,

Bu çalışmanın ortaya çıkma sürecinde sunduğu desteğin de ötesinde, meslek hayatımın başından itibaren yolumu çizmemde büyük emeği olan Av. Ekin Karakuş Öcal başta olmak üzere tüm çalışma arkadaşlarıma,

Varlıklarına her an teşekkür ettiğim, öğrenmeye duyduğu heyecan ile yoluma ışık tutan hayattaki en büyük ilhamım babama, sevgisinin gücünü her zorlandığım anımda yanımda hissettiren güzel ruhlu anneme ve canım kardeşime,

Hayatımı paylaşmaktan her zaman mutluluk duyduğum, seçtiğim ailem haline gelen ve her zaman yanımda olacaklarını bildiğim tüm arkadaşlarıma,

Ve son olarak, 2210-A Genel Yurt İçi Yüksek Lisans Bursu kapsamında sağladıkları imkân için TÜBİTAK Bilim İnsanı Destekleme Dairesi Başkanlığına,

içtenlikle sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

## İÇİNDEKİLER

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| ABSTRACT .....           | iii |
| ÖZET .....               | v   |
| TEŞEKKÜR.....            | vi  |
| KISALTMALAR CETVELİ..... | xii |
| GİRİŞ .....              | 1   |

## BİRİNCİ BÖLÜM

|                              |   |
|------------------------------|---|
| ÇALIŞANLARIN BULUŞLARI ..... | 5 |
|------------------------------|---|

### I. ÇALIŞAN BULUŞLARI VE BAĞLANTILI KAVRAMLAR .....

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| A. Buluş.....                                                       | 5  |
| 1. Tanımı.....                                                      | 5  |
| 2. Unsurları.....                                                   | 7  |
| 3. Buluştan Doğan Haklar .....                                      | 8  |
| a. Buluştan Doğan Hakların Sınıflandırılması .....                  | 8  |
| b. Buluştan Doğan Hakkın Sahibi ve Gerçek Buluş Sahibi İlkesi ..... | 10 |
| B. Buluşçu ve Buluş Sahibi .....                                    | 11 |
| C. Patent.....                                                      | 13 |
| D. Faydalı Model .....                                              | 16 |
| E. Çalışan .....                                                    | 17 |
| F. Çalışan Buluşu .....                                             | 21 |
| 1. Tanım.....                                                       | 21 |
| 2. Kapsam .....                                                     | 22 |

### II. HİZMET BULUŞLARI.....

|                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A. Tanım.....                                                                                               | 24 |
| B. Unsurları .....                                                                                          | 24 |
| 1. Buluşun, Çalışanın İşletme veya Kamu İdaresinde Yükümlü Olduğu Faaliyeti Gereği Gerçekleştirilmesi ..... | 24 |
| 2. Buluşun Büyük Ölçüde İşletmenin Deneyim ve Çalışmalarına Dayanması .....                                 | 26 |
| 3. Buluşun İş İlişkisi Sırasında Gerçekleştirilmesi .....                                                   | 28 |
| C. Çalışanın Buluş Bildirimi.....                                                                           | 30 |
| 1. Genel Olarak.....                                                                                        | 30 |
| 2. Hukuki Niteliği.....                                                                                     | 31 |
| 3. Zamanı .....                                                                                             | 31 |
| 4. Şekli.....                                                                                               | 33 |

|                                                  |           |
|--------------------------------------------------|-----------|
| 5. İçeriği.....                                  | 34        |
| 6. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılık.....         | 36        |
| D. İşverenin Hak Talebi .....                    | 38        |
| 1. Genel Olarak.....                             | 38        |
| 2. Hukuki Niteliği.....                          | 39        |
| 3. Zamanı .....                                  | 39        |
| 4. Şekli ve İçeriği.....                         | 40        |
| 5. Hak Talebinin Hukuki Sonuçları .....          | 40        |
| <b>III. SERBEST BULUŞLAR.....</b>                | <b>41</b> |
| A. Tanım.....                                    | 41        |
| B. Türleri.....                                  | 42        |
| 1. Serbest Doğan Buluşlar.....                   | 42        |
| 2. Serbest Kalan Buluşlar .....                  | 43        |
| C. Çalışanın Serbest Buluş Bildirimi .....       | 45        |
| 1. Genel Olarak.....                             | 45        |
| 2. Zamanı .....                                  | 46        |
| 3. Şekli .....                                   | 46        |
| 4. İçeriği.....                                  | 47        |
| 5. Bildirim Yükümlülüğünün Ortadan Kalkması..... | 47        |
| 6. İşverenin Buluş Bildirimine İtirazı.....      | 48        |
| D. Çalışanın Teklifte Bulunma Yükümlülüğü .....  | 50        |

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞAN BULUŞLARINDA İŞVERENİN HAK SAHİPLİĞİ VE TAM HAK TALEBİNDEN DOĞAN ASLİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....53

#### I. GENEL OLARAK..... 53

#### II. HİZMET BULUŞLARINDA BULUŞTAN DOĞAN HAKKIN SAHİBİ54

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| A. Genel Olarak .....                          | 54 |
| B. Tam Hak Talebi Halinde Hak Sahipliği.....   | 57 |
| C. Kısmi Hak Talebi Halinde Hak Sahipliği..... | 61 |

#### III. HİZMET BULUŞLARINDA İŞVERENİN TAM HAK TALEBİNDEN DOĞAN KANUNİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ..... 63

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A. Makul Bedel Ödeme Yükümlülüğü.....                                                                                     | 63 |
| 1. Genel Olarak.....                                                                                                      | 63 |
| 2. Çalışan Buluşlarında Bedel Ödeme Yükümlülüğünün Düzenlenme Amacı ve Bu<br>Yükümlülüğün Kaynağına İlişkin Görüşler..... | 64 |
| a. Monopol Teorisi ( <i>Monopolprinzip</i> ).....                                                                         | 65 |
| b. Özel Edim Teorisi ( <i>Sonderleistungsprinzip</i> ).....                                                               | 66 |

|                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| c. Değerlendirmemiz.....                                                                         | 67  |
| 3. Bedel Ödeme Yükümlülüğünün Doğumu .....                                                       | 68  |
| a. Tam Hak Talebi Halinde.....                                                                   | 69  |
| b. Kısmi Hak Talebi Halinde .....                                                                | 69  |
| 4. Bedelin Hesaplanması.....                                                                     | 70  |
| a. Buluşun Ekonomik Değeri.....                                                                  | 73  |
| b. İşletmede Kullanılan Buluşlardan Elde Edilen Kazanç.....                                      | 74  |
| i. Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (Seri No:1)'e göre belirlenecek kazanç .....                   | 75  |
| ii. Kıyas yöntemi .....                                                                          | 76  |
| iii. İşletmenin buluştan sağladığı fayda yöntemi .....                                           | 78  |
| iv. Tahmin yöntemi .....                                                                         | 79  |
| c. İşletme Tarafından Kullanılmayan Buluşlardan Elde Edilen Kazanç .....                         | 80  |
| i. Lisans sözleşmesi .....                                                                       | 81  |
| ii. Satış/devir sözleşmesi.....                                                                  | 82  |
| iii. Takas sözleşmesi .....                                                                      | 82  |
| d. Buluşun Ait Olduğu Grubun Belirlenmesi.....                                                   | 82  |
| 5. Bedelin ve Ödeme Şeklinin Belirlenmesi.....                                                   | 85  |
| 6. Bedelin Ödenme Şekli ve Yöntemi.....                                                          | 94  |
| 7. Bedel Ödeme Yükümlülüğünde Devam Eden Süre ve Bedel Ödeme Yükümlülüğünün Sona Ermesi.....     | 96  |
| 8. Teşvik Ödülü.....                                                                             | 100 |
| B. Patent Başvurusunda Bulunma Yükümlülüğü.....                                                  | 102 |
| 1. Genel Olarak.....                                                                             | 102 |
| 2. Yükümlülüğün Kapsamı .....                                                                    | 102 |
| 3. Yükümlülüğün Doğma Anı ve Süresi .....                                                        | 106 |
| 4. Yükümlülüğe Aykırılık .....                                                                   | 108 |
| 5. İşverenin Hizmet Buluşuna İlişkin Patent Başvurusundan veya Patent Hakkından Vazgeçmesi ..... | 110 |
| 6. İşverenin Patent Başvuru Yükümlülüğünün Ortadan Kalktığı Haller .....                         | 113 |
| a. Hizmet buluşunun serbest hale gelmesi .....                                                   | 113 |
| b. Çalışanın rızası .....                                                                        | 114 |
| c. İşletme sırlarının korunması.....                                                             | 117 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÇALIŞAN BULUŞLARININ KORUNMASI .....118

#### I. TİCARİ SIR KAVRAMI VE ÇALIŞAN BULUŞLARI AÇISINDAN TİCARİ SIR VE PATENT KORUMASI .....118

|                                         |     |
|-----------------------------------------|-----|
| A. Genel Olarak Ticari Sır Kavramı..... | 118 |
| 1. Ticari Sırrın Tanımı .....           | 118 |
| 2. Unsurları.....                       | 121 |

|                                                                                                           |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| a. Bilginin Ticari Niteliği ve Ekonomik Değeri .....                                                      | 121        |
| b. Gizlilik Unsuru ve Sır Tutma İradesi.....                                                              | 123        |
| B. Çalışan Buluşları Açısından Ticari Sır.....                                                            | 125        |
| 1. Genel Olarak.....                                                                                      | 125        |
| 2. Patent ve Ticari Sır Korumalarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi .....                            | 126        |
| a. Korumanın Konusu Bakımından .....                                                                      | 126        |
| b. Korumaya Temel Oluşturan İlkeler ve Koruma Amacı Bakımından.....                                       | 126        |
| c. Korumanın Şekli ve İçeriği Bakımından.....                                                             | 128        |
| d. Koruma Süresi Bakımından .....                                                                         | 130        |
| e. Koruma Maliyetleri Bakımından.....                                                                     | 130        |
| 3. Koruma Türünün Seçiminde Etkili Faktörler .....                                                        | 131        |
| a. Genel Olarak.....                                                                                      | 131        |
| b. Buluş Konusu Teknik Alanın Özellikleri ve Piyasadaki Rekabet Derecesi .....                            | 133        |
| c. Buluşun Üçüncü Kişiler Tarafından Bağımsız Olarak Geliştirilme Olasılığı.....                          | 135        |
| d. Korumanın Süresi ve Maliyeti .....                                                                     | 137        |
| 4. Değerlendirmemiz .....                                                                                 | 138        |
| <b>II. MEHAZ YASAL DÜZENLEMELER İŞİĞİNDA SMK'DA ÇALIŞAN BULUŞLARININ TİCARİ SIR OLARAK KORUNMASI.....</b> | <b>140</b> |
| A. Genel Olarak .....                                                                                     | 140        |
| B. Alman Hukuku Düzenlemesi .....                                                                         | 141        |
| C. Mülga 551 Sayılı PatHKH Düzenlemesi .....                                                              | 146        |
| D. 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Düzenlemesi.....                                                     | 147        |
| 1. Genel Olarak.....                                                                                      | 147        |
| 2. Değerlendirmemiz .....                                                                                 | 150        |
| <b>III. ÇALIŞAN BULUŞLARININ TİCARİ SIR OLARAK KORUNMASININ HÜKÜM VE SONUÇLARI .....</b>                  | <b>156</b> |
| A. Genel Olarak .....                                                                                     | 156        |
| B. Koşulları .....                                                                                        | 157        |
| 1. Buluşun Hizmet Buluşu Olması.....                                                                      | 158        |
| 2. İşverenin Tam Hak Talebinde Bulunması .....                                                            | 161        |
| 3. İşletme Menfaatlerinin Buluşun Ticari Sır Olarak Korunmasını Gerektirmesi.....                         | 161        |
| C. Buluşa İlişkin Ticari Sır Koruması Kararının Alınması ve Çalışana Bildirilmesi .....                   | 167        |
| 1. İşverenin Değerlendirme ve Karar Yetkisi .....                                                         | 167        |
| 2. Ticari Sır Koruması Kararında Süre.....                                                                | 169        |
| 3. Çalışana Yapılacak Bildirim.....                                                                       | 170        |
| a. İşverenin Bildirim Yükümlülüğü.....                                                                    | 170        |
| b. Bildirimin Zamanı, Şekli ve İçeriği .....                                                              | 172        |
| D. Hizmet Buluşunun Ticari Sır Olarak Korunmasının Hukuki Sonuçları .....                                 | 173        |
| 1. İşverenin Patent Başvurusunda Bulunma Yükümlülüğünün Ortadan Kalkması.....                             | 173        |
| 2. İşverenin Makul Bedel Ödeme Yükümlülüğünün Devam Etmesi .....                                          | 174        |

|                                                                                                                                                |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| a. Genel Olarak .....                                                                                                                          | 174        |
| b. Yükümlülüğün Doğumu ve Bedelin Ödenme Anı.....                                                                                              | 176        |
| c. Bedelin Hesaplanması .....                                                                                                                  | 178        |
| d. Bedel Ödeme Yükümlülüğünde Devam Eden Süre ve Yükümlülüğün Sona Ermesi                                                                      | 181        |
| 3. Bedel Ödeme Yükümlülüğünü Etkileyen Özel Durumlar .....                                                                                     | 182        |
| a. Ticari Sır Olarak Korunan Buluşun Patent veya Faydalı Model ile Korunabilir<br>Olmadığının Anlaşılması Halinde Bedel Ödeme Yükümlülüğü..... | 182        |
| b. Ticari Sır Olarak Korunan Buluşun Ekonomik Değerini Yitirmesi Durumunda Bedel<br>Ödeme Yükümlülüğü.....                                     | 188        |
| c. Gizlilik İhtiyacının Sonradan Ortadan Kalkması Durumunda Bedel Ödeme<br>Yükümlülüğü .....                                                   | 189        |
| 4. Çalışanın Sır Saklama Yükümlülüğünün Devam Etmesi .....                                                                                     | 192        |
| E. Ticari Sır Korumasının Ortadan Kalkması Durumunda Çalışan Buluşu.....                                                                       | 194        |
| 1. Genel Olarak.....                                                                                                                           | 194        |
| 2. Sırrın Aleniyet Kazanması .....                                                                                                             | 195        |
| a. İşverenin Davranışları Sonucu Sırrın Aleniyet Kazanması .....                                                                               | 196        |
| b. Çalışanın Davranışları Sonucu Sırrın Aleniyet Kazanması .....                                                                               | 199        |
| 3. Buluşa İlişkin Bilgilerin Tersine Mühendislik Yolu ile Elde Edilmesi .....                                                                  | 202        |
| <b>SONUÇ.....</b>                                                                                                                              | <b>205</b> |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>                                                                                                                           | <b>214</b> |

## KISALTMALAR CETVELİ

|                   |                                                                                                                                                 |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ArbnErfG</b>   | : Gesetz über Arbeitnehmererfindungen                                                                                                           |
| <b>ArbnErf-RL</b> | : Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst                                                                  |
| <b>Ar-Ge</b>      | : Araştırma-Geliştirme                                                                                                                          |
| <b>AÜEHFD</b>     | : Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi                                                                                         |
| <b>AÜHFD</b>      | : Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi                                                                                                   |
| <b>BATİDER</b>    | : Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi                                                                                                               |
| <b>Bkz.</b>       | : Bakınız                                                                                                                                       |
| <b>C.</b>         | : Cilt                                                                                                                                          |
| <b>c.</b>         | : cümle                                                                                                                                         |
| <b>ÇBY</b>        | : Çalışan Buluşlarına, Yükseköğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik |
| <b>Çev.</b>       | : Çeviren                                                                                                                                       |
| <b>dn.</b>        | : Dipnot                                                                                                                                        |
| <b>E.</b>         | : Esas                                                                                                                                          |
| <b>Ed.</b>        | : Editör                                                                                                                                        |
| <b>EPC</b>        | : European Patent Convention                                                                                                                    |
| <b>EPO</b>        | : European Patent Office                                                                                                                        |
| <b>GRUR</b>       | : Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht                                                                                                    |
| <b>HD</b>         | : Hukuk Dairesi                                                                                                                                 |
| <b>HMK</b>        | : 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu                                                                                                         |
| <b>İşK</b>        | : 4857 sayılı İş Kanunu                                                                                                                         |

|                    |                                                                                                           |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>K.</b>          | : Karar                                                                                                   |
| <b>KVGT</b>        | : Kurumlar Vergisi Genel Tebliği                                                                          |
| <b>KVK</b>         | : 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu                                                                     |
| <b>m.</b>          | : madde                                                                                                   |
| <b>MÖHUK</b>       | : 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun                                     |
| <b>PatKHK</b>      | : 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname                                |
| <b>RG</b>          | : Resmi Gazete                                                                                            |
| <b>s.</b>          | : Sayfa                                                                                                   |
| <b>S.</b>          | : Sayı                                                                                                    |
| <b>SMK</b>         | : 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu                                                                       |
| <b>T.</b>          | : Tarih                                                                                                   |
| <b>TBK</b>         | : 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu                                                                         |
| <b>TCK</b>         | : 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu                                                                            |
| <b>TMK</b>         | : 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu                                                                          |
| <b>TRIPS</b>       | : Agreement on Trade-Related Aspect of Intellectual Property Rights, Including Trade in Counterfeit Goods |
| <b>TTK</b>         | : 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu                                                                         |
| <b>Türk Patent</b> | : Türk Patent ve Marka Kurumu                                                                             |
| <b>vd.</b>         | : ve devamı                                                                                               |
| <b>WIPO</b>        | : World Intellectual Property Organization                                                                |

## GİRİŞ

Çalışanların iş ilişkisi kapsamında yükümlülüklerini yerine getirirken meydana getirdikleri buluşlar, çalışanın ve işverenin bu buluştan doğan haklara ne ölçüde sahip olacağı sorusunu gündeme getirmektedir. Çalışan buluşlarının işveren ve işletme için taşıdığı önem sebebiyle, bu konuda pek çok ulusal hukukta detaylı düzenlemeler bulunmaktadır. Nitekim bugün veriler, verilen patent sayısına göre buluşların azımsanamayacak kadar büyük bir kısmının çalışanlar tarafından iş ilişkisi içerisinde meydana getirildiğine işaret etmektedir. Bu durumun en önemli sebebi buluş yapma faaliyetinin fikri yaratıcılığın ötesinde teknik ve finansal altyapı gerektirmesidir. İş ilişkisi sırasında meydana getirilen buluş, çalışanın yaratıcı faaliyeti ve emeği ile işletmenin sağladığı kaynaklar ve deneyimin ortak bir faaliyeti olarak nitelendirilir. Buluş faaliyetinde çalışan ve işverenin farklı açılardan katkıları ve menfaatlerinin bulunması ise buluş üzerinde taraf hak ve yükümlülüklerinin hüküm altına alınması gerekliliğini ortaya çıkarır.

Türk hukukunda çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemeler esas olarak, Sınai Mülkiyet Kanunu'nda<sup>1</sup>(SMK) ve Çalışan Buluşlarına, Yükseköğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik'te<sup>2</sup> (ÇBY) ele alınmıştır. Çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin kaynağını ise Alman Çalışan Buluşları Kanunu<sup>3</sup> (ArbnErfG) oluşturmaktadır. Bu düzenlemelerle oluşturulan sistem, buluş tamamlandığında buluştan doğan hakların ilk olarak çalışanın kişiliğinde ve malvarlığında doğması, SMK'da belirtilen şartların oluşması halinde işverenin buluş üzerinde hak talebinde bulunarak buluştan doğan hakları

---

<sup>1</sup> 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu, 10.01.2017 tarih (T.), 29944 sayılı (S.) Resmi Gazete (RG).

<sup>2</sup> RG T. 29.09.2017, S. 30195.

<sup>3</sup> Gesetz über Arbeitnehmererfindungen, T. 25.07.1957.

devren iktisap etmesi şeklindedir. İşverenin buluş üzerinde hak talep etmesi, tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerini ortaya çıkarmaktadır. Çalışmamızın hareket noktasını da işverenin tam hak talebinden doğan asli yükümlülükleri olan bedel ödeme ve patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü oluşturmaktadır.

Belirtmek gerekir ki, çalışan buluşları düzenlemelerinin SMK'nın "çalışan" tanımı çerçevesinde farklı çalışan grupları bakımından farklı hükümler içermesi, çalışmanın öncelikle bu bakımdan sınırlandırılmasını gerektirmiştir. Bu kapsamda incelememiz, özel hukuk ilişkisi içerisinde işverenin hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan çalışanların meydana getirdiği buluşları kapsamaktadır. Bu doğrultuda kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların buluşları ile yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen buluşlar çalışmamızın kapsamına dahil edilmemiştir.

Üç bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde, buluş kavramından başlanmak üzere çalışan buluşları ile bağlantılı kavramlar açıklanmış, akabinde çalışan buluşlarının iki türü olan hizmet buluşları ile serbest buluşlara ilişkin detaylara yer verilmiştir. SMK ve ÇBY'de yer alan düzenlemelerle oluşturulan çalışan buluşları sisteminin anlaşılması için hizmet buluşları ve serbest buluşların tanımları, unsurları, çalışanın buluş bildirimi ve işverenin hak talebi aşamalarının ortaya konması önem arz etmektedir. Nitekim bu incelemeler çalışmamızın ana konusu bakımından bir zemin oluşturmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümde, öncelikle gerçek buluş sahibi ilkesi ve işverenin hak talebi çerçevesinde çalışan buluşundan doğan hak sahipliğinin tespiti yapılmıştır. Ancak yapılan inceleme esas itibarıyla hizmet buluşları ile sınırlandırılmıştır. Nitekim

serbest buluşlar üzerinde işverenin hak talebi veya tasarruf yetkisinin bulunmayıp, işverenin serbest buluş üzerindeki sınırlı yetkisi, çalışana makul bedel ödeme yükümlülüğü ile buluş için patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünü de gündeme getirmeyecektir.

İşveren, hizmet buluşuna ilişkin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü kapsamında bir hizmet buluşuna ilişkin hakları devralma talebinde bulunduğu buluşu patent veya kanunda yer alan şartların oluşması durumunda ticari sır olarak korumak zorundadır. Çalışmamızın üçüncü bölümünde bu çerçevede öncelikle ticari sır kavramı açıklanmış ve çalışan buluşları bağlamında ticari sır koruması incelenmiştir. Bu çerçevede, patent ve ticari sır korumalarının karşılaştırılmalı olarak analiz edilmesi yöntemi izlenmiştir. Nitekim işverenin hizmet buluşunu patent veya ticari sır olarak değerlendirme yönünde vereceği karar, hüküm ve sonuçları bakımından farklılık gösterecektir. Bu sebeple koruma türlerinin ayrıntıları ile ele alınması ve yapılacak seçimi etkileyecek hususların açıklanması önem taşımaktadır.

Çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemelerde ticari sır korumasının istisna teşkil etmesi ve dolaylı olarak düzenlenmesi sebebiyle çalışan buluşları bağlamında ticari sır koruması öğretisi ve yargı kararlarında kapsamlı bir çalışmaya konu olmamıştır. Bu bakımdan detaylı bir incelemeye değer bulduğumuz çalışan buluşlarının ticari sır ile ilişkin hükümler kapsamında korunması, çalışmamızın son kısmını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, çalışan buluşlarında ticari sır korumasına ilişkin SMK'nın 116. maddesi kaynak Alman Hukuku ile karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve yorum faaliyeti ile ulaşılan sonuçlar çerçevesinde ilgili düzenlemeden yola çıkılarak çalışan buluşlarında ticari sır korumasının koşulları ile hukuki sonuçları ele alınmıştır.

Özetle bu çalışma, çalışan buluşu kavramının iki temel aktörünü oluşturan işveren ve çalışanın menfaatler dengesi çerçevesinde buluş üzerindeki haklarını tespit etmeyi; kanunda sayılan şartlar bir araya geldiğinde buluş üzerinde hak talebinde bulunmaya yetkili olan işverenin buluştan doğan hakları devralması ile ortaya çıkan asli yükümlülüklerini ortaya koymayı ve çalışan buluşunun kural olarak patent veya istisnai olarak ticari sır korumasına konu edilmesinin işveren ve çalışan bakımından hüküm ve sonuçları incelemeyi amaçlamaktadır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞANLARIN BULUŞLARI

#### I. ÇALIŞAN BULUŞLARI VE BAĞLANTILI KAVRAMLAR

##### A. Buluş

##### 1. Tanımı

Buluş, patent hukukunun temel kavramlarından biridir. Patent hukuku, buluşun patentlenmeye uygun olup olmadığı sorusunu inceler. Bu sorunun olumlu cevabı korumanın kapsamı ve patentten doğan hakların incelenmesi doğrultusunda patent hukukunun uygulanmasını sağlar.

Buluş, kelime anlamı olarak “*ilk defa yeni bir şey yaratma, bilinen bilgilerden yararlanarak daha önce bilinmeyen yeni bir bulguya ulaşma veya yöntem geliştirme, icat*” şeklinde tanımlanmıştır<sup>4</sup>. Bununla beraber, pek çok ulusal patent kanununda ve uluslararası anlaşmada buluş kavramı açıkça tanımlanmamış, bunun yerine patent verilebilir buluşların unsurlarının açıklanması yolu tercih edilmiştir<sup>5</sup>. Türk Hukuku’nda SMK’nın dördüncü bölümünü oluşturan “*Patent ve Faydalı Model*” kitabının 82. maddesinde de benzer yaklaşım izlenerek “*patentler teknolojinin her alanındaki yeni, buluş basamağı içeren ve sanayiye uygulanabilir olan buluşlar için verilmektedir.*” hükmüne yer verilmiştir.

---

<sup>4</sup> Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük, Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 17.11.2021.

<sup>5</sup> Ortan, A.N.: İşçi Buluşları Hukuku, İzmir 1987, s. 41; Köker, A. R./Yalçiner, U. G.: Uzman Gözüyle Patent ve Faydalı Modelden Kaynaklanan Uyuşmazlıklar, Ankara 2021, s. 46; Öztürk, Ö.: Türk Hukukunda Patent Verilebilirlik Şartları, İstanbul 2008, s. 60.

Yasa koyucuların bu yaklaşımının bilinçli olduğu doktrinde ifade edilmiş olup, bunun sebebinin ise teknolojik ilerlemelere bağlı olarak değişebilecek buluş tanımının patent korumasını sınırlandırması endişesi olduğu savunulmuştur<sup>6</sup>. Nitekim İsviçre Patent Kanunu’nun yenilenmesi sırasında tanım yapılması gerekliliğine ilişkin öneri reddedilmiştir. Bunun nedenini, buluş kavramının teknik, ekonomik ve sosyal pek çok boyutunun bulunmasından dolayı tanımının yapılmasının fiili olanaksızlığı ve yargıcı bir tanıma bağlı kılmanın yasanın amaçladığı sanayi alanında ilerleme amacı ile bağdaşmayacağı gerekçeleri oluşturmaktadır<sup>7</sup>.

Buna karşın öğretilerde buluş kavramı pek çok farklı şekilde tanımlanmıştır. Bu çerçevede Ortan, buluşu soyut bir anlatımla “*teknik bir eylemle ilgili kural*”<sup>8</sup> şeklinde tanımlarken; Ayiter “*teknik bir ilerleme getiren fikir*”<sup>9</sup>; Tekinalp “*bir beşeri gereksinim olarak ortaya çıkan soruna teknik alana giren, uygulanabilir bir öğreti ile çözüm getiren fikri bir ürün*”<sup>10</sup>; Şehirali “*insan zekasının bir ürünü olan, özel, teknik bir problemin çözümünü sağlayan, yenilik unsuru taşıyan fikir*”<sup>11</sup>; Canbolat “*teknik alandaki bir soruna, uygulanabilir ve tekrarlanabilir nitelikte yeni bir çözüm getiren fikri ürün*”<sup>12</sup> şeklinde ifade etmiştir.

---

<sup>6</sup> Suluk, C.: Çalışan Buluşları Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2020, s. 17. Öztürk, patent hukuku bakımından buluş kavramının teknik bir terim olduğunu, buna verilecek anlamın yetkili organlarca tespit edileceğini ve dolayısıyla statik değil, dinamik niteliğe sahip bu kavramın anlamının değişebileceğini ifade etmiştir. Bkz. Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 60.

<sup>7</sup> Kraye, G. F.: Immateriälgüterrechtliche Erzeugnisse von Personen im Arbeitsverhältnis, Diss., Basel 1970, s. 3. [Aktaran: Ortan (İşçi Buluşları), s. 41]. Aynı yönde bkz. Hırş, E.: Hukuki Bakımdan Fikri Say, Birinci Cilt, Çev. V. Çernis, İstanbul 1942, s. 114.

<sup>8</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 46.

<sup>9</sup> Ayiter, N.: İhtira Hukuku, Ankara 1968, s. 31.

<sup>10</sup> Tekinalp, Ü.: Fikri Mülkiyet Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2012, s. 530.

<sup>11</sup> Şehirali, F.H.: Patent Hakkının Korunması, Ankara 1998, s. 7.

<sup>12</sup> Canbolat, T.: İşçi Buluşları, İstanbul 2007, s. 49.

## 2. Unsurları

Buluşa ilişkin farklı tanımların tümünde ortak bazı unsurların yer aldığı görülecektir. Bunlardan ilki buluşun teknik karakteridir.

Teknik, doğa kuvvetlerinin ve maddelerin belirli amaçlarla öngörülebilir bir sonuca ulaşmak için kullanılması olarak tanımlanır<sup>13</sup>. Bu doğrultuda bir buluşun teknik nitelik taşıması da bunun tabiat güçlerinin kullanılması yoluyla uygulanabilir ve tekrarlanabilir bir çözüm meydana getirmesi anlamına gelmektedir<sup>14</sup>. Buluşun teknik karaktere sahip olması ise, buluşun bir teknik alanla ilişkili olacak şekilde koruma talep edilen konunun istemlerde tanımlanabileceği teknik özelliklere sahip olması olarak açıklanabilir<sup>15</sup>.

Buluş tanımında diğer bir unsur teknik ilerleme sayılan çözüm getirmedir. Bu doğrultuda mevcut teknik durumu iyileştiren bir ilerleme getiren fikri ürünler buluş olarak nitelendirilebilir. Bununla beraber, yalnızca problemi ortaya koyan, görüşleri aktaran veya değerlendirme aşamasında kalan analizler buluş niteliğini kazanamaz<sup>16</sup>.

Bununla beraber buluş, öncelikle buluşçunun zihninde oluşan ve teknik probleme çözüm getireceğine inanılan bir davranış modeli olup, bu davranış modeli sonrasında dil, şekil, resim gibi araçlarla üçüncü kişilerin algılayabileceği şekilde tarifname içerisinde somutlaştırılır<sup>17</sup>. Bu bakımdan teoride oluşan zihinsel çalışma,

---

<sup>13</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 46; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 530.

<sup>14</sup> Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 67.

<sup>15</sup> European Patent Office (EPO), Guidelines for Examination in the European Patent Office, 2021, Part G/Chapter I, Erişim Adresi: <https://www.epo.org/law-practice/legal-texts/guidelines.html>, Erişim Tarihi: 20 Kasım 2021 (Guidelines). Buluşun teknik alana dahil olması gerekliliği SMK'da esasen dolaylı olarak ortaya konmuştur. Kanun, buluşun teknik karakterini tanımlamamakla beraber, çeşitli maddelerde (SMK m. 83, 89, 92, 114, 142) yer verilen tekniğin bilinen durumu, teknik alanda uzman kişi ve teknik problem ifadeleri buluşun teknik karakterine atıf yapmaktadır. Bkz. Kayahan, S./ Tunç, C. "Patentlenebilirlik için Gereken İlk Kriter: Teknik Karakter", Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi 2021, C. 22, S. 2020/2, s. 11.

<sup>16</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 534.

<sup>17</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 53.

uygulanabilir olmadığı sürece buluş olarak nitelendirilemez<sup>18</sup>. Buna karşın teorinin uygulamaya geçirilerek düşüncenin somutlaştığı buluşlar patent ile korunabilir<sup>19</sup>. Bu husus buluşun uygulanabilir olma unsuru olarak nitelendirilir.

Uygulanabilirlik kavramı kanunda patentlenebilirlik şartları kapsamında “*sanayiye uygulanabilirlik*” (SMK m. 82/1) kriterinde ve patent başvurusunda buluşun “*uygulanabilmesini sağlayacak şekilde yeterince açık ve tam olarak*” açıklanması gerektiğine ilişkin açıklık ve yeterlilik unsurunu düzenleyen 92/1. maddede<sup>20</sup> somutlaşmıştır.

Son olarak buluş, uygulanabilir olma karakteri ile bağlantılı olarak bir problemi tekrarlanabilir şekilde çözebilme özelliğini haiz olmalıdır<sup>21</sup>. Bu kapsamda buluşun konusunu oluşturan teknik probleme getirdiği çözümün bir defaya mahsus olarak uygulanması yeterli değildir. Buluşun getirdiği teknik kuralı uygulayan ilgili alanda uzman bir kişinin, ayrı bir uğraşa gerek kalmaksızın çözüme ilişkin aynı sonucu tekrarlayabilmesi gerekir<sup>22</sup>. Tekrar edilebilirlik, buluşa objektif nitelik kazandıran unsurdur<sup>23</sup>.

Açıklanan bu unsurlar çerçevesinde buluş, teknik alandaki bir probleme teknik ilerleme sayılan, uygulanabilir ve tekrarlanabilir nitelikteki fikir ürünü olarak tanımlanabilir.

### **3. Buluştan Doğan Haklar**

#### **a. Buluştan Doğan Hakların Sınıflandırılması**

---

<sup>18</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 533.

<sup>19</sup> Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 68.

<sup>20</sup> Patent başvurusunda açıklık ve yeterlilik ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Köker/Yalçın, s. 123 vd.

<sup>21</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 51.

<sup>22</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 52; Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 69.

<sup>23</sup> Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 69.

Buluşun gerçekleştirilmesi ile doğan hakların açıklanması ve sınıflandırılması, hak sahipliğinin tespiti bakımından önem arz etmektedir. Bu kapsamda buluşun gerçekleştirildiği andan patent belgesinin alındığı ana kadar geçen süreçte ortaya çıkan hakları *Ortan* üç aşamalı olarak incelemiştir<sup>24</sup>.

Bu süreçte ilk aşama, buluşunun buluşu gerçekleştirilmesi ile birlikte ortaya çıkan “buluşçu hakkı”<sup>25</sup>’dir. Buluşçu hakkı, patent başvurusu yapmaya yönelik “beklenen hakkı” ifade etmekte olup, buluşun meydana gelmesiyle kendiliğinden doğar. Patentten kaynaklanan imtiyaz hakkı patent verilmesi kararı ile doğduğundan, patent belgesinden önce ancak başvuru yapmaya yönelik beklenen bir hak mevcuttur<sup>26</sup>. Bu sebeple buluşçu hakkı “patente yönelik hak” veya “patent isteme hakkı” olarak da ifade edilmektedir<sup>27</sup>.

Buluşçu hakkının manevi hak tarafında ise SMK m. 90’da düzenlenen buluşunun başvuru veya patent sahibinden buluşu yapan olarak tanınmasını ve adının belirtilmesini isteme hakkı yer almaktadır. Hak sahibinin kişiliğine sıkı sıkıya bağlı nitelikteki bu hak, tüm diğer yaratıcı düşünce ürünlerinde olduğu gibi buluşu yapanın şahsiyetinde doğar ve buluştan doğan haklar çalışan buluşlarında olduğu gibi devren iktisaba konu olsa dahi bu hak devredilemez<sup>28</sup>.

Başvurunun yapılması ile beraber beklenen hak, patentin verilmesi hususunda “sübjektif kamu hakkı”na<sup>29</sup> dönüşür. Kanunun başvuru sahipliğine tanıdığı hukuki

---

<sup>24</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 75 vd. Aynı yönde bkz. Şehirli (Patent), s. 54.

<sup>25</sup> Ayiter (İhtira Hukuku), s. 63.

<sup>26</sup> Hirş, E.: Fikri ve Sınai Haklar, Ankara 1948, s. 96 vd (Sınai Haklar).

<sup>27</sup> Şehirli, (Patent), s. 55; Suluk, s. 26.

<sup>28</sup> Ayiter (İhtira Hukuku), s. 73; Ortan (İşçi Buluşları), s. 124; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 568; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 220; Suluk, s. 198; Kaya, A.: “Türk Hukukunda Patentten Doğan Haklar”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 2011, C. 55, S. 4, s. 174.

<sup>29</sup> Hirş (Sınai Haklar), s. 97.

sonuçlardan yararlanma hakkı bu aşamada başvuru sahibine aittir. Başvuru sahibinin bu aşamadaki hakları “patent başvurusundan doğan hak” olarak adlandırılmıştır<sup>30</sup>.

Patentin başvurusunun yapılmasından sonraki son aşama ise buluşa patent belgesinin verildiği ve bu durumun sicile kaydedildiği an olup bu durumda ortaya çıkan hak “patentten doğan hak” olarak isimlendirilir. Patentten doğan hak, Türk Patent ve Marka Kurumu (Türk Patent)’nin verdiği patent belgesi ile kazanılan buluş üzerindeki tekel hakkıdır.

#### b. Buluştan Doğan Hakkın Sahibi ve Gerçek Buluş Sahibi İlkesi

Buluştan doğan hak sahipliği öğretide “başvuru prensibi” ve “gerçek buluş sahibi prensibi”<sup>31</sup> ile açıklanmaktadır.

Başvuru prensibi, maddi hukuk anlamında başvuranın buluştan doğan hakkın sahibi olup olmadığı göz önüne alınmaksızın ilk başvuruyu yapan kimsenin patenti almaya hak kazandığı sistemdir<sup>32</sup>. Buluşun gerçek sahibinin kendisi olduğunu iddia eden kişi patent verildikten sonra patentin hükümsüzlüğü davası yoluyla patent hükümsüz kılındıktan sonra patent başvurusu yapma hakkını elde eder<sup>33</sup>.

---

<sup>30</sup> Saraç, s. 259. Patent başvurusunda bulunmaya bağlanan hukuki sonuçlar Sınai Mülkiyet Kanunu’nun 97. maddesinin 4., 5., 6., fıkralarında “*Bu Kanun hükümlerine göre patente sağlanan koruma, patent başvurusunun Bülte’de yayımlandığı tarihten itibaren, başvuru sahibine geçici olarak tanınır. Patent başvurusu sahibinin izni olmadan başvuru konusu buluşu kullanan kişi, patent başvurusu ve kapsamından haberdar edilmişse dördüncü fıkra’da belirtilen koruma, başvurunun yayımlandığı tarihten önce de söz konusu olur. Patent başvurusunun geri çekilmesi, geri çekilmiş sayılması veya reddedilmesi hâlinde yukarıdaki fıkralarda belirtilen sonuçlar doğmamış sayılır.*” şeklinde yer verilmiştir.

<sup>31</sup> “Gerçek buluş sahibi” ifadesi Tekinalp tarafından ilk olarak kullanılmış ve öğretide yaygınlaşmıştır. Bununla beraber söz konusu ilkeyi açıklamak için Ayiter tarafından “gerçek muhteri prensibi”, Hirş tarafından “ihtira prensibi”, Şehirli tarafından “gerçek buluşçu prensibi” gibi farklı ifadelerin kullanıldığını belirtmek gerekir.

<sup>32</sup> Hirş (Sınai Haklar), s. 89 vd.; Ayiter (İhtira Hukuku), s. 62; Şehirli (Patent), s. 56; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 556.

<sup>33</sup> Şehirli (Patent), s. 56; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 556.

Gerçek buluş sahibi prensibinde ise, patentin ilk ve gerçek buluşçuya verildiği karinesinden hareket edilir. Buluşun gerçekleştirilmesi ile buluşçu hakkı kendiliğinden (*ipso iure*) gerçek hak sahibine ait olur<sup>34</sup>. Bu doğrultuda buluşu gerçekleştiren buluş sahibi veya halefleri patent için başvuru yapma ve dolayısıyla patent alma hakkına sahiptir.

Bu ilke, SMK'da da Avrupa Patent Sözleşmesi (EPC)'nin pek çok taraf ülkesi gibi kabul edilmiş olup, bu durum 109/1. maddede "*Patent isteme hakkı, buluşu yapana veya onun haleflerine ait olup bu hakkın başkalarına devri mümkündür.*" şeklinde ortaya konmuştur<sup>35</sup>. Gerçek buluş sahibi ilkesinin dayandığı karine gereği, aksi ispat edilene kadar, başvuru sahibinin patent isteme hakkının sahibi olduğu kabul edilir (SMK m. 110/1). Karinenin aksini iddia eden gerçek hak sahibi, başvuru sahibine karşı patent verilmesi işlemleri sürecinde başvurunun gaspı veya patent verildikten sonra patentin gaspı davası açma hakkına sahiptir (SMK m. 110, m. 111).

## **B. Buluşçu ve Buluş Sahibi**

Buluşçu kavramı da buluş kavramı gibi SMK'da tanımlanmamıştır<sup>36</sup>. Buluş üzerindeki haklar, maddi bir eylem olan buluşun gerçekleştirilmesi fiili ile buluşu yaratmış olan gerçek kişinin şahsında doğar<sup>37</sup>. Bu bakımdan buluşu meydana getiren ve gerçek buluş sahibi ilkesi<sup>38</sup> uyarınca buluş üzerindeki hakların ilk sahibi buluşçu olarak tanımlanabilir<sup>39</sup>.

---

<sup>34</sup> Ayiter (İhtira Hukuku), s. 62; Şehirali (Patent), s. 57; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 556; Suluk, s. 33.

<sup>35</sup> SMK'nın 109. maddesinin gerekçesinde bu durum açıkça "*gerçek buluş sahipliği ilkesinden hareket edilerek, patent isteme hakkının ilke olarak buluşu yapana ait olduğu kabul edilmiştir.*" şeklinde ifade edilmiştir.

<sup>36</sup> Yusufoglu, F.: Patent Verilebilirlik Şartları, İstanbul 2014, s. 18.

<sup>37</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 91.

<sup>38</sup> Detaylı bilgi için bkz. Birinci Bölüm, I, C, 2.

<sup>39</sup> Suluk, s. 21. SMK'da kavram olarak "buluşu yapan" terimi tercih edilmiştir. Ancak doktrinde süregelen kullanım sebebiyle çalışmamızda "buluşçu" teriminin kullanımı tercih edilmiştir.

Yapay zeka varlıklarının buluşçu olabilmelerine ilişkin tartışmalar bir kenara bırakılırsa bugün klasik anlayış, buluş üzerindeki hakkın ancak gerçek kişiler üzerinde doğabileceği yönündedir<sup>40</sup>. Bu anlayışın temelinde, bir buluşu meydana getirmenin mevcut veri ve bilgi yanında akıl ve sezgiyi kullanmasını gerektirmesi ve bu sebeple buluşun ancak insan beyninin ürünü olabileceği görüşü yer almaktadır<sup>41</sup>. 6769 sayılı SMK'nın gerekçesinde de bu durum “*Buluş fikri bir faaliyetin ürünü olduğu için, buluş sahibi gerçek kişidir.*” şeklinde ifade edilmiştir<sup>42</sup>.

Buluş üzerindeki haklar kural olarak buluşçu üzerinde doğmakla beraber, belirli üçüncü kişilerin devren iktisap yolu ile bu hakları kazanması mümkündür. Bu noktada “buluş sahibi” kavramı ortaya çıkmaktadır. Buluşun sahipliği, gerçek buluş sahibi ilkesi uyarınca önce buluşçunun kişiliğinde doğar ve koşulları gerçekleşirse sonradan üçüncü bir gerçek veya tüzel kişiye devredilebilir<sup>43</sup>. Bu durumda buluşçu ve buluş sahibi farklı kişilerdir. “Patent isteme hakkı” olarak da ifade edilen buluşçu hakkının devrinin mümkün olduğu SMK’da “*Patent isteme hakkı, buluşu yapana veya onun haleflerine ait olup bu hakkın başkalarına devri mümkündür.*” hükmü ile düzenlenmiştir (SMK m. 109/1).

---

<sup>40</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 91; Güneş, İ.: Patent ve Faydalı Model Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2021, s. 35, 36 (Patent ve Faydalı Model). Bu noktada ayrıca belirtmek gerekir ki, mevcut hukuk düzenlerinde tanımlanan kişilik türleri bakımından yapay zeka varlıklarının gerçek veya tüzel kişi tanımları kapsamında yer almaması, buluşçu olmaktan doğan haklara sahip olamayacağı, dolayısıyla buluşçu sıfatını kazanamayacağı sonucunu doğurmaktadır. Yapay zeka ve kişilik teorileri için detaylı bilgi için bkz. Kurki, V. A.: “A Theory of Legal Personhood”, Part 3 Chapter 6: The Legal Personhood of Artificial Intelligences (Elektronik Kitap), Oxford 2019, Erişim Adresi: <https://doi.org/10.1093/oso/9780198844037.003.0007>, Erişim Tarihi: 5 Aralık 2021; Chesterman, S.: “Artificial Intelligence and the Limits of Legal Personality”, International & Comparative Law Quarterly 2020, C. 69, S. 4.

<sup>41</sup> Ayiter (İhtira Hukuku), s. 73; Güneş (Patent ve Faydalı Model), s. 35; Suluk, C./Karasu, R./Nal, T.: Fikri Mülkiyet Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2021, s. 245.

<sup>42</sup> Bkz. Sınai Mülkiyet Kanun Tasarısı Taslağı Genel Gerekçesi, s.48.

<sup>43</sup> Güneş, İ.: “Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk”, Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi 2010, C. 10, S. 2, s. 15.

Buluşu birden çok kişinin ortak fikri faaliyet ile birlikte gerçekleştirilmesi de mümkündür. Bu durumda buluşu gerçekleştiren her bir kişiye ortak buluşçu denir. Ortak buluşçunun, buluşun ortaya çıkmasını sağlayacak nitelikte bir katkısının bulunması ve bu katkının buluş ile illiyet bağı içerisinde olması gerekir<sup>44</sup>. Katkı yalnız buluş fikrinin ortaya atılması veya yönlendirmeden ibaretse bu kişiler ortak buluşçu sıfatını kazanamaz<sup>45</sup>. Kanunda birden çok kişi tarafından birlikte gerçekleştirilen buluşlarda taraflar başka türlü kararlaştırmamışsa patent isteme hakkının buluşçuların tamamına ait olduğu ifade edilmiştir (SMK m. 109/2).

### **C. Patent**

Patent, bir taraftan sahibine bir buluş üzerinde ekonomik yararlanma ve başkalarının yararlanmasını menetme hakkı sağlayan mutlak hakkı, diğer taraftan bu patent hakkını kanıtlayan resmi nitelikteki belgeyi ifade eder<sup>46</sup>. Bir idari işlem niteliği taşıyan “patentin verilmesi” işlemi patent hakkı yönünden kurucu, buluş açısından açıklayıcı etki taşır<sup>47</sup>. Bir diğer ifade ile buluş üzerindeki haklar buluşun gerçekleştirilmesi ile herhangi başka bir işleme gerek kalmadan buluşçu üzerinde doğduğundan patent, buluşu veya buluşçu haklarını oluşturmaz, ancak var olan buluşun koruma altına alındığını belgeler<sup>48</sup>.

Bu açıklamalar ışığında patent hakkının olumlu ve olumsuz iki yüzünün olduğundan bahsedilebilir: patent bir yandan sahibine buluştan yararlanma ve ekonomik olarak değerlendirme hakkı sağlarken; diğer yandan patent hakkına tecavüz

---

<sup>44</sup> Polater, S.: Yüksek Öğretim Kurumlarında Meydana Getirilen Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları ve Hak Sahipliği, Ankara 2019, s. 29.

<sup>45</sup> Suluk, s. 23.

<sup>46</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 595; Şehirali (Patent), s. 74.

<sup>47</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 595.

<sup>48</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 63; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 596.

teşkil eden fiilleri önleme, durdurma, sonuçlarını ortadan kaldırma ve bu fiiller sebebiyle ortaya çıkan zararın tazminini talep etme hakkı tanımaktadır<sup>49</sup>.

Buluşa patent verilmesi, kanunda “patentlenebilirlik şartları” olarak adlandırılan birtakım özellikleri taşımasına bağlanmıştır. Bununla beraber buluşun kanunda sayılan patent verilemeyecek buluşlardan olmaması gerekir (SMK m. 82/3). Patentlenebilirlik şartları, buluşun yenilik unsurunu taşıması; buluş basamağına sahip olması ve sanayiye uygulanabilir olması şeklinde sınırlı sayıda sayılmıştır (SMK m. 82/1). Patent verilebilirlik şartlarının detayları, kapsam itibarıyla bu çalışmanın konusunu oluşturmamakla beraber bu hususlara kısaca değinilecektir.

Yenilik unsuru, “*teknğin bilinen durumuna dahil olmama*” şeklinde tanımlanmış olup (SMK m. 83/1), tekniğin bilinen durumu ise “*patentin başvuru tarihinden önce dünyanın herhangi bir yerinde yazılı veya sözlü tanıtım yoluyla ortaya konulmuş veya kullanım ya da başka herhangi bir biçimde açıklanmış olan toplumca erişilebilir her şeyi*” ifade etmektedir (SMK m. 83/2). Hükümde yer alan “toplumca erişilebilir olma” ifadesi kamuya intikal etmemiş bilgilerin yeniliği ortadan kaldıramayacağı anlamına gelmektedir<sup>50</sup>. Tekniğin bilinen durumuna, patent veya faydalı model başvurusunun yapıldığı tarihten önce, buluş konusunda dünyanın herhangi bir yerinde toplumca erişilebilir yazılı ve sözlü tüm kaynaklar dahildir<sup>51</sup>.

İkinci olarak, buluşun buluş basamağı içermesi, yani tekniğin bilinen durumunu “aşması” gerekir<sup>52</sup>. Buluş basamağı, buluşun tekniğin bilinen durumu

---

<sup>49</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 601; Şehirali (Patent), s. 74; Langinier, C./ Moschini, G.: “The Economics of Patents: An Overview” (Working Paper), Center for Agricultural and Rural Development Iowa State University 2002, s. 1; Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 14.

<sup>50</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 539; Köker/Yalçınar, s. 147.

<sup>51</sup> Köker/Yalçınar, s. 149; Güneş (Patent ve Faydalı Model), s. 37; Suluk/Karasu/Nal, s. 239; Yusufoglu, s. 176-177; Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 14; Noyan, E.: Patent Hukuku, Ankara 2009, s. 228.

<sup>52</sup> Noyan, “teknğin bilinen durumunu aşmak” ifadesi ile, ortaya konulan buluş sayesinde konuyla ilgili mevcut bilginin ötesine geçilmesinin anlaşılması gerektiğini belirtmiştir. Bkz. Noyan, s. 230.

dikkate alındığında, ilgili olduğu teknik alandaki uzmana göre aşikâr olmaması olarak tanımlanır (SMK m. 83/4). Aşikâr olma, teknolojinin normal ilerleyişinin ilerisine geçmeyen, sadece tekniğin bilinen durumunu izleyen ve o alandaki bir uzmanın sahip olduğu varsayılan bilgi ve yeteneğin ötesine geçmeyen uygulama olarak açıklanabilir<sup>53</sup>. Bu kapsamda yenilik kriterini karşılarsa da bilinen ve yaygın teknolojik unsurların üzerinde yapılan sıradan eklemeler, düzenlemeler ve geliştirmeler patent korumasından yararlanamamaktadır<sup>54</sup>.

Patentlenebilirlik şartlarından sonuncusu, buluşun sanayiye uygulanabilir olmasıdır. Sanayiye uygulanabilirlikten anlaşılması gereken, buluşun “*tarım dahil sanayinin herhangi bir dalında üretilebilir veya kullanılabilir*” nitelik taşımasıdır (SMK m. 83/6). Bu doğrultuda buluşun genel olarak sınai türde bir faaliyete elverişli olması veya buna imkân vermesi gerekmektedir<sup>55</sup>. Doktrinde sanayi kavramı geniş yorumlanmış olup üretim, ticaret ve el sanatlarının bütün dalları, madencilik, turizm, ziraat, finans alanını kapsadığı kabul edilmektedir<sup>56</sup>. Bununla beraber muhasebecilik, avukatlık, hekimlik, müşavirlik gibi serbest meslek alanlarının sanayiye dahil olmadığı belirtilmiştir<sup>57</sup>.

Patentlenebilirlik şartlarını taşıyan ve kanunda patent verilemeyecek konu ve buluşlara dahil bulunmayan<sup>58</sup> buluşlar, tescil ile patent sahibine SMK’da patente

---

<sup>53</sup> Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 277 ve dn. 170’te anılan yazarlar.

<sup>54</sup> Güneş (Patent ve Faydalı Model), s. 40.

<sup>55</sup> Bkz. SMK m. 83 Gerekçesi.

<sup>56</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 546; Güneş (Patent ve Faydalı Model), s. 116; Yusufoğlu, s. 140; Suluk/Karasu/Nal, s. 243.

<sup>57</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 546; Güneş (Patent ve Faydalı Model), s. 116.

<sup>58</sup> SMK m. 82/2, dünyadaki patent sistemlerinin birçoğunda olduğu gibi buluş niteliğinde sayılmayan konuları sayma yoluyla belirterek ve bunların patent verilerek korunacak nitelikte kabul edilmeyeceği düzenlenmiştir (SMK m. 82 gerekçesi). Bu kapsamda;

a) Keşifler, bilimsel teoriler ve matematiksel yöntemler.

b) Zihni faaliyetler, iş faaliyetleri veya oyunlara ilişkin plan, kural ve yöntemler.

c) Bilgisayar programları.

ç) Estetik niteliği bulunan mahsuller, edebiyat ve sanat eserleri ile bilim eserleri.

d) Bilginin sunumu.

sağlanmış korumadan inhisari olarak yararlanma yetkisi vermektedir. Bu koruma, patentin verilmesi şartı ile başvuru tarihinden itibaren yirmi yıl süreyle sağlanır (SMK m. 101/1).

#### **D. Faydalı Model**

Faydalı model, SMK'da doğrudan tanımlanmamış, ancak faydalı model ile korunabilecek buluşların patentlenebilirlik kriterlerinden yenilik ve sanayiye uygulanabilirlik şartlarını taşıması gerektiği düzenlenmiştir (SMK m. 142/2). Faydalı model koruması, buluş basamağı şartını taşımadığı için patentle korunamayan ancak teknolojik yenilik içerdiğinden korunması talep edilen buluşlar için tercih edilmektedir<sup>59</sup>.

Öğretide faydalı model, patente konu buluşlara kıyasla genellikle basit sorunlara çözüm getirmesi ve buluş basamağı şartının aranmamasından hareketle “küçük buluş” veya “küçük patent” ifadeleri ile tanımlanmıştır<sup>60</sup>. Nitekim faydalı model sistemi mevcut teknoloji üzerinde, patente konu buluşlara nazaran daha düşük düzeyde teknik gelişme içeren buluşların korunmasına yöneliktir<sup>61</sup>.

---

buluş sayılmayıp, patente konu olamaz.

Bununla beraber, m. 82/3 ise buluş niteliğinde olmakla beraber patentle korunması yasaklanmış buluşları aşağıdaki gibi düzenlemektedir:

*a) Kamu düzenine veya genel ahlaka aykırı olan buluşlar.*

*b) Mikrobiyolojik işlemler veya bu işlemler sonucu elde edilen ürünler hariç, olmak üzere, bitki çeşitleri veya hayvan ırkları ile bitki veya hayvan üretimine yönelik esas olarak biyolojik işlemler.*

*c) İnsan veya hayvan vücuduna uygulanacak teşhis yöntemleri ile cerrahi yöntemler dahil tüm tedavi yöntemleri.*

*ç) Oluşumunun ve gelişiminin çeşitli aşamalarında insan bedeni ve bir gen dizisi veya kısmi gen dizisi de dahil olmak üzere insan bedeninin öğelerinden birinin sadece keşfi.*

*d) İnsan klonlama işlemleri, insan eşey hattının genetik kimliğini değiştirme işlemleri, insan embriyosunun sınav ya da ticari amaçlarla kullanılması, insan ya da hayvanlara önemli bir tıbbi fayda sağlamaksızın hayvanlara acı çektirebilecek genetik kimlik değiştirme işlemleri ve bu işlemler sonucu elde edilen hayvanlar.*

<sup>59</sup> Suluk, s. 46.

<sup>60</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 731.

<sup>61</sup> Köker/Yalçiner, s. 35.

Faydalı model koruması için aranan yenilik şartı, patentte olduğu gibi dünya çapında aranan mutlak yeniliktir. SMK'nın 142/2. maddesinde düzenlenen *“Faydalı modelin yenilik değerlendirmesinde, buluş konusuna katkı sağlamayan teknik özellikler dikkate alınmaz.”* hükmü ile küçük farklılıklar içeren buluşların değil yenilik içeren teknik geliştirmelerin faydalı modelle korunabilmesi imkânı sağlanmıştır<sup>62</sup>. Sanayiye uygulanabilirlik kriteri de benzer şekilde, patentlenebilirlik şartlarından sanayiye uygulanabilirlik şartı ile aynıdır.

Buluş faydalı model verilmesi, buluş sahibine patentte olduğu gibi buluştan yararlanma ve üçüncü kişileri engelleme hususunda münhasır yetki sağlamaktadır. Bununla beraber faydalı model koruması, başvurunun incelemesiz olarak yürütülmesi sebebiyle daha basit ve hızlı olması, ayrıca koruma süresinin on yıl olması sebebiyle patent korumasından ayrılmaktadır.

#### **E. Çalışan**

SMK'nın çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerinde, Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname<sup>63</sup> (PatKHK)'deki “işçi” teriminden farklı olarak “çalışan” terimi tercih edilmiştir. Çalışan kavramı, SMK'da *“Özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişki gereğince, başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak*

---

<sup>62</sup> Bkz. SMK m. 142 Gerekçesi. Söz konusu hüküm, kullanılan ifadelerin karışıklığa sebep olabileceği gerekçesi ile öğretilde eleştirilmiştir. Gerçekten de patent hukukunda geçerli olan ve faydalı modele ilişkin hükümlerde de atfı yapılan SMK'nın 83. maddesinde tanımlanan yenilik koşuluna farklı bir anlam yüklendiği, ancak bunun sınırlarının açık bir şekilde çizilmediği görülmektedir. Bu sebeple söz konusu ifadenin “buluşa teknik katkı sağlamayan unsurlar” olarak anlaşılması gerektiği ifade edilmiştir. Detaylı bilgi için bkz. Öztürk, Ö.: “Sınai Mülkiyet Kanunu'nda Patent ve Faydalı Modellere İlişkin Düzenlemeler ve Yenilikler”, 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu (9-10 Mart 2017), Ed. Feyzan Hayal Şehirli Çelik, Ankara 2017, s. 377-379; Güneş (Patent ve Faydalı Model), s. 487.

<sup>63</sup> 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, RG, T. 27.06.1995, S. 22326.

*kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan kişiler ile kamu görevlileri”* olarak tanımlanmıştır (SMK m. 2/1-d)<sup>64</sup>.

İş Kanunu<sup>65</sup> (İŞK) ve Türk Borçlar Kanunu<sup>66</sup> (TBK)’ndaki işçi tanımlarından<sup>67</sup> ayrılan bu düzenlemede kamu görevlilerini, stajyer ve öğrencileri (SMK m. 113/3, m. 113/4) de dahil eden kapsayıcı bir yaklaşım öngörüldüğü ve bu sebeple “çalışan” teriminin tercih edilmesinin bilinçli ve isabetli bir tercih olduğu yorumu yapılabilecektir<sup>68</sup>. Gerçekten de patent hukukundaki işçi kavramının iş ve borçlar hukukundaki işçiden daha geniş yorumlanması gerektiği öteden beri ifade edilmiştir<sup>69</sup>.

Çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemelerde buluşu gerçekleştiren kişinin işveren ile arasındaki bağımlılık unsuru ve ücret karşılığı çalışma ilişkisinin de ötesinde, iş ve borçlar hukuku anlamında işçi sıfatı bulunmasa da işin görülmesi sırasında bir buluşun ortaya çıkarılması sürecinin esas alındığı görülmektedir. Bu sebeple “işçi” kavramının dar yorumlanması, teknik olarak işçi olmayan bir kişinin işyerinin imkanlarını kullanarak işin görülmesi sırasında ortaya çıkardığı buluşa ilişkin işverenin hak

---

<sup>64</sup> Ayrıca bkz. PatKHK m. 16/3. Mevaz Alman Çalışan Buluşları Kanunu (ArbnErfG)’nda çalışan tanımı yapılmamakla beraber, uygulama alanına ilişkin 1. maddesinde, benzer düzenlemeye yer verilerek kamu ve özel sektörde çalışan işçi, memur ve askerlerin yaptığı buluşların ve teknik iyileştirme tekliflerinin Kanuna tabi olduğu düzenlenmiştir. SMK’dan farklı olarak ArbnErfG’de öğrenci ve stajyerlere ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş, ancak öğretici ve uygulamada iş ilişkisine benzer bir ilişki içinde bulunan bu kişilerin buluşlarının da Kanun kapsamına gireceği kabul edilmiştir. (Canbolat (İşçi Buluşları), s. 66.)

<sup>65</sup> 4857 sayılı İş Kanunu, RG, T. 10.06.2003, S. 25134.

<sup>66</sup> 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, RG, T. 04.02.2011, S. 27836.

<sup>67</sup> İş hukukunda, işçinin tanımı “bir iş sözleşmesine dayanarak ücret karşılığında ve işverene bağımlı olarak çalışan gerçek kişi” şeklinde yapılmıştır (İŞK m. 2/1). Borçlar Kanunu’na göre ise işçi “belirli veya belirsiz süreli ve ücret karşılığında iş görmeyi üstlenen kişi”dir. (TBK m. 393/1)

<sup>68</sup> Çataklar, E.: “Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler”, 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu (9-10 Mart 2017), Ed. Feyzan Hayal Şehirali Çelik, Ankara 2017, s. 412, dn. 10.

<sup>69</sup> Hirsh, s. 95, dn.1; Ayiter (İhtira Hukuku), s. 68; Ortan (İşçi Buluşları), s.110; Şehirali (Patent), s. 59. Ayrıca, PatKHK döneminde patent hukukunda kullanılan “işçi” terimine ilişkin tartışmalar için bkz. Canbolat, T.: “Fikri ve Sınai Haklar Yönünden İşçi Kavramı”, Fikri Mülkiyet Hukuku Yıllığı, Ed. Tekin Memiş, Ankara 2012, s. 54 vd.

talebinin ortaya çıkmasını engelleyeceğinden çalışan buluşları hukukunun doğasına ve düzenlemelerin amacına aykırılık oluşturacaktır<sup>70</sup>.

Kanunda çalışan tanımında yer alan “özel hukuk sözleşmesi” ifadesi çoğunlukla iş (İşK m. 8) veya hizmet sözleşmesi (TBK m. 393) olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla beraber, SMK’da “çalışan” kavramının geniş yorumlanması, anılan sözleşme türlerindeki zorunlu unsurları barındırmayan sözleşme ilişkilerinin de kanunun uygulama kapsamına girmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu sebeple örneğin iş sözleşmesindeki diğer unsurları barındırmasına rağmen ücret unsurunun bulunmadığı bir sözleşme ilişkisinin tarafı da SMK anlamında “çalışan” sayılacaktır<sup>71</sup>.

SMK’da çalışan tanımında yer alan “*özel hukuk sözleşmesi benzeri hukuki ilişki*” ifadesi öğretide tartışmaya konu olmuştur<sup>72</sup>. Canbolat, katıldığımız görüşünde, özel hukuk ilişkisi içerisinde başkasına bağımlı olarak hizmet verenlerin yanı sıra çırak, stajyer ve öğrencilerin de çalışan sayıldığını, hükümde çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin sayılanlar hakkında da uygulanacağını belirtmek için bu şekilde bir ifade kullanıldığını belirtmiştir<sup>73</sup>. Bu doğrultuda çalışan buluşlarına ilişkin hükümler, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi ile beraber, işverene bu hukuki bağa benzer bir bağımlılık

---

<sup>70</sup> Saraç, T.: “Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2004, C. 9, S. 2, s. 263.

<sup>71</sup> Özsoy, M. A.: Özel Hukuk İlişkisine Dayalı Olarak Çalışanların Buluşları, İstanbul 2020, s. 75; Güneş (Patent ve Faydalı Model), s. 170; Polater, s. 51. SMK’daki çalışan tanımı ile paralel düzenleme içeren mülga PatKHK’nın 16. maddesinin gerekçesinde hizmet sözleşmesi süresinin bir önemi olmadığı ve ekonomik bağımlılık bakımından ücret karşılığının şart olmadığı ifade edilmiştir (Noyan, s. 209). Bununla beraber, çalışan tanımında iş hukukundaki genel kavram olan “bağımlılık” yerine “kişisel bağımlılık” ifadesinin tercih edilmesinin sebebinin iş hukuku anlamında işçi kabul edilenlerin yanında ekonomik yönden işverene bağımlı olarak çalışmayan birtakım kişilerin de işçi buluşlarını düzenleyen hükümlerin kapsamına alınması çabasıdan kaynaklandığı savunulmuştur. Bkz. Canbolat, s. 67- 68.

<sup>72</sup> Özsoy, ifadenin Alman hukuku kaynaklı fiili sözleşme ilişkisi görüşünden ileri geldiğini savunmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. Özsoy, s. 76-80; Suluk, “benzeri hukuki ilişki” ifadesini çırak ve stajyer gibi işçi benzerleri ile işveren arasındaki ilişki olarak yorumlamıştır (Suluk, s. 50); Türk Patent tarafından yayımlanan Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu’nda “benzeri hukuki ilişkisi” tek taraflı beyan ve muvafakatname vb. işlemler olarak örneklendirilmiştir (Türk Patent, Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, 2020, s. 9 (Çalışan Buluşları Kılavuzu).

<sup>73</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 66.

içerisinde çalışan öğrenciler, ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler ve çıraklar<sup>74</sup> ile işveren arasındaki hukuki ilişkiyi de kapsamaktadır<sup>75</sup>.

Bu noktada, “*özel hukuk sözleşmesi benzeri hukuki ilişki*” ifadesinin tercih edilmesinin kanun yapma tekniği yönünden eleştiriye açık olduğunu eklemek gerekir. Nitekim iş hukuku ve borçlar hukuku mevzuatında tanımlanan işçiden daha farklı bir çalışan tanımlanması, kanunun uygulanma alanı bakımından bu kavramın kapsamının da açıkça belirtilmesini gerektirmektedir<sup>76</sup>.

Bu noktada SMK’da “çalışan” tanımında işverene karşı kişisel bir bağımlılık unsurunun aranması sebebiyle öğretide istisna, vekalet ve adi şirket sözleşmesine göre iş görenler<sup>77</sup> ile serbest çalışanlar (*freelancer*), distribütör, lisansör, tellal, komisyoncu ve acente gibi bağımsız tacir yardımcılarının SMK anlamında çalışan sayılmayacağı kabul edilmektedir<sup>78</sup>. Gerçekten de işverenin emir ve talimatı altında iş görmeyen bu kişilerin çalışan olarak nitelendirilmesi mümkün olmayacağı gibi, bu kişilerin meydana getirdiği buluşlar üzerinde işverenin hak talebi hakkı bulunmamalıdır.

Son olarak, SMK’da çalışan tanımı yapılmakla beraber “işveren”in tanımı yer almamaktadır. Bu bağlamda, çalışan tanımından yola çıkarak, çalışan sayılan kimseleri çalıştıranların işveren sayılacağı yorumu yapılabilecektir<sup>79</sup>.

---

<sup>74</sup> Çırakların, Kanunun 133/3. maddesinde açıkça sayılmasa da işverene kişisel bağımlılık içinde pratik eğitimlerini yapmak amacıyla çalışmaları ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu m.11 uyarınca öğrenci statüsünde olmaları sebebiyle kanunun uygulama alanına girdiği kabul edilmektedir. (Canbolat (İşçi Buluşları), s. 75 vd.)

<sup>75</sup> Çelik, N./Canikoğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, İstanbul 2021, s. 476.

<sup>76</sup> Tekinalp, özel hukuk ilişkisine “benzeyen bir ilişki” tabirinin özel/kamu hukuku ayrımının mantığına aykırı olduğunu belirterek düzenlemeyi eleştirmiştir. Tekinalp, Ü.: “Sınai Mülkiyet Kanunu’nun Öne Çıkan Yenilikleri”, 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu (9-10 Mart 2017), Ed. Feyzan Hayal Şehirali Çelik, Ankara 2017, s. 74.

<sup>77</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 67.

<sup>78</sup> Tekinalp (Yenilikler), s. 74; Özsoy, s. 93; Suluk, s. 53.

<sup>79</sup> İşveren kavramına ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. Canbolat (İşçi Buluşları), s. 85 vd.

## F. Çalışan Buluşu

### 1. Tanım

SMK sistematğinde, hizmet buluşu (SMK m. 113/1) ve serbest buluşun (SMK m. 113/2) tanımlanması ile yetinilmiş, buna karşın çalışan buluşuna ilişkin genel bir tanımlama yapılmamıştır. Bununla beraber, ÇBY'nin “Tanımlar” başlıklı 4. maddesinde çalışan buluşları “*Çalışan tarafından gerçekleştirilen patent veya faydalı modelle korunabilir nitelikte olan hizmet buluşları veya serbest buluşlar*” şeklinde tanımlanmıştır (ÇBY m. 4/1-c)<sup>80</sup>. Ancak bu hüküm, çalışan buluşu kavramının unsurlarını ortaya koymaması sebebiyle bir tanımdan ziyade kapsama işaret etmektedir<sup>81</sup>.

Müga PatKHK döneminde de benzer bir tanım eksikliğinden dolayı öğretide işçi buluşları, “*iş ilişkisinin hukuken devam ettiği süre içerisinde işçi tarafından tamamlanmış buluşlar*” olarak tanımlanmıştır<sup>82</sup>. Bu tanımda sayılan (i) buluşun iş ilişkisinin devam ettiği süre içerisinde yapılması, (ii) buluşçunun çalışan sayılan kimse olması ve (iii) buluşun tamamlanmış olması unsurlarına ek olarak ÇBY'nin ilgili maddesi de göz önünde bulundurulduğunda buluşun patent ve faydalı model belgesi ile korunabilir nitelikte bir buluş olması gerektiğini de eklemek gerekir. Bu açıklamalar çerçevesinde çalışan buluşu, iş ilişkisi devam ettiği süre içerisinde çalışan tarafından gerçekleştirilen, patent veya faydalı model belgesi ile korunabilir nitelikteki tamamlanmış buluş olarak tanımlanabilir.

---

<sup>80</sup> Ayrıca bkz. PatKHK m. 16/1.

<sup>81</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 560; Saraç, s. 264; Şehirali (Patent), s. 68; Özsoy, s. 37.

<sup>82</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s.113; Ayiter (İhtira Hukuku), s. 68; Şehirali (Patent), s. 59; Saraç, s. 264; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 47; Süzek, S.: İş Hukuku, 21. Bası, İstanbul 2021, s. 502.

## 2. Kapsam

SMK'nın çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerinin uygulanabilmesi için çalışan tarafından iş ilişkisi kapsamında patent veya faydalı model başvurusuna konu olabilecek bir buluşun meydana getirilmesi gerekmektedir<sup>83</sup>. Buluş için patent veya faydalı model belgesi alınıp alınmaması buluşun çalışan buluşu olarak nitelendirilmesi noktasında önem taşımamaktadır<sup>84</sup>. Bu düzenlemenin bir sonucu olarak kanunda buluş niteliğinde olmadığı için patentlenebilirliğin dışında kabul edilen keşifler, bilimsel teoriler, matematiksel yöntemler, plan-projeler, estetik yaratmalar, bilgisayar yazılımları, iş yapma yöntemleri gibi fikri ürünler (SMK m. 82/2) ile buluş niteliğinde olmasına rağmen kamu düzeni ve genel ahlaka aykırılık gibi nedenlerle patent verilmesi yasaklanan buluşlar (SMK m. 82/3), çalışan buluşu sayılmayıp çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin uygulama kapsamına girmeyecektir.

Bununla beraber, çalışanlar tarafından geliştirilen teknik iyileştirme tekliflerinin ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Teknik iyileştirmeler, patent veya faydalı model belgesi ile korunma şartlarını karşılamayan, dolayısıyla “yeni” olmaları da aranmayan; ancak iş verimini artıran ve sistemin daha kolay çalışmasını sağlayan ve işvereni rakiplerinin önüne geçirebilecek nitelikteki teknik çözümler olarak tanımlanmıştır<sup>85</sup>.

Teknik iyileştirme teklifleri, Mülga PatKHK'da, mehz Alman Kanunu'na paralel şekilde düzenlenmiştir. Bu doğrultuda ArbNErfG'nin 3. maddesinde teknik iyileştirme tekliflerinin patent veya faydalı model konusu olmayabilecek diğer teknik

---

<sup>83</sup> SMK'da çalışan buluşlarının konusunu patent veya faydalı model ile korunabilir buluşların oluşturacağına ilişkin açık hüküm bulunmaması sebebi ile çalışan buluşlarının kapsamına ilişkin tartışmalar için bkz. Özsoy, s. 37 vd.

<sup>84</sup> Suluk, s. 61.

<sup>85</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 566; Özsoy, s. 39, dn. 5; Suluk, s. 61; Fuhrmeyer, B./ Klein, F.: “Employee Inventions and Copyrights”, Key Aspects of German Employment and Labour Law, Ed. Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch, 2. Baskı, Berlin 2018, s. 155.

yeniliklere yönelik teklifler olduğu belirtilmiş ve Kanun'un uygulama kapsamına ilişkin 1. maddesinde çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin çalışanların teknik iyileştirme tekliflerine de uygulanacağı düzenlenmiştir. Bu kapsamda teknik iyileştirme teklifinin işverene bundan fikri mülkiyet hakkına benzer bir yararlanma olasılığı sağlaması halinde makul bir bedel ödeme yükümlülüğu yüklenmiştir (ArbnErfG m. 20/1)<sup>86</sup>.

Benzer şekilde PatKHK'da da işverenin işçi tarafından yazılı olarak bildirilen patent veya faydalı model belgesi ile korunamayacak nitelikte olan teknik iyileştirme tekliflerinden yararlanması karşılığında işçiye uygun bir bedel ödemekle yükümlü olacağı düzenlenmişti (PatKHK m. 33/1). Ancak bu hüküm SMK'da çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemeler arasında yer almamış olup, bu sebeple teknik iyileştirme teklifleri için işverenin çalışana bir bedel ödeme yükümlülüğu bulunmamaktadır<sup>87</sup>. Doktrinde bu durumun çalışanın iş sözleşmesi kapsamında sadakat yükümlülüğünden kaynaklanan bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacağı, fakat işverenin herhangi bir koşula bağlı olmaksızın doğrudan hak sahibi olacağı ifade edilmiştir<sup>88</sup>. Gerçekten de gerçek buluş sahibi ilkesinin uygulandığı çalışan buluşları kapsamında değerlendirilemeyen, diğer bir deyişle patent ve faydalı model ile korunamayan nitelikteki teknik iyileştirme teklifleri ve benzeri fikir ürünleri, iş ilişkisinin doğası gereği işverenin kişiliğinde ve malvarlığında doğacaktır. Dolayısıyla, işveren bunlardan hak talebinde bulunmaksızın ve herhangi bir ücret ödeme yükümlülüğu olmaksızın serbestçe yararlanabilecektir.

---

<sup>86</sup> Fuhrmeyer/ Klein, s. 119, Trimborn, M.: Employees' Inventions in Germany, Munich 2009, s. 6.

<sup>87</sup> Suluk, s. 62.

<sup>88</sup> Çataklar (Değeriklikler), s. 424; Suluk, s. 62.

## **II. HİZMET BULUŞLARI**

### **A. Tanım**

Hizmet buluşu, 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 buluştur (SMK m.113/1)<sup>89</sup>. Bu noktada hizmet buluşundan söz edebilmek için öncelikle çalışan buluşu sayılmanın şartları tamamlanmalı, yani buluşun SMK anlamında çalışan sayılan bir kimse tarafından, iş ilişkisi sırasında tamamlanmış ve patent veya faydalı model belgesi ile korunabilir nitelikte olması gerektiği vurgulanmalıdır<sup>90</sup>.

### **B. Unsurları**

#### **1. Buluşun, Çalışanın İşletme veya Kamu İdaresinde Yükümlü Olduğu Faaliyeti Gereği Gerçekleştirilmesi**

Hizmet buluşu kavramının unsurlarından ilki, buluşun çalışanın yükümlülüğü gereği gerçekleştirilmesi veya büyük ölçüde işletme deneyim ve çalışmalarına dayanması gerekliliğidir. Hükmün lafzı gereği seçimlik olarak düzenlenen bu iki unsurdan birinin bulunması durumunda buluş hizmet buluşu sayılacağı gibi, iki unsurun aynı anda ortaya çıkması da mümkündür<sup>91</sup>. Dolayısıyla anılan hükümde,

---

<sup>89</sup> Ayrıca bkz. PatKHK m. 17/2; ArbnErfG m. 4/2. Doktrinde PatKHK öncesi dönemde hizmet buluşları için terim birliği sağlanmamış olup, “vekalet buluşları”, “tasarlanmış işletme buluşları”, “kulfet buluşları”, “görevsel buluşlar” gibi kavramlar kullanılmıştır. Bkz. Orta (İşçi Buluşları), s. 119,120.

<sup>90</sup> Özsoy, s. 103.

<sup>91</sup> Aksi yönde bkz. Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 561. Tekinalp hizmet buluşu tanımındaki ilk unsuru buluşun işçinin işletmedeki faaliyeti gereği olarak gerçekleştirilmiş olması, ikinci unsuru buluşun işletmenin deneyimleriyle çalışmaları kullanılarak gerçekleştirilmesi olarak tanımlamış olup bu iki unsurun kümülatif olarak bulunması gerektiği dolaylı olarak ifade edilmiştir. Buna karşın hem SMK hem de PatKHK sistematğinde “ya da” ve “veya” bağlaçları kullanılarak açıkça iki unsurun alternatifli olarak düzenlendiğini söylemek mümkündür. Terminolojide TBK ve İŞK’nun hizmet akdine ilişkin hükümlerinde karşılığı olan bir ibarenin tercih edilmesi anlam ve bütünlük bakımından açıklık sağlayacağından, biz de Tekinalp’in bu görüşüne katılmaktayız. Aynı yönde bkz. Canbolat (İşçi Buluşları), s. 123 vd.; Şehirali (Patent), s. 69; Suluk, s. 146; Özsoy, s. 103.

buluşun çalışanın iş görme borcunun konusu olması halinde taraflar arasındaki iş ilişkisinin doğal bir sonucu olarak hizmet buluşu olacağı; bununla beraber iş görme borcunun kapsamında olmasa da çalışanın iş ilişkisi sırasında ve işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanarak gerçekleştirilen buluşların da menfaatler dengesi gereği hizmet buluşu sayılacağı hüküm altına alınmıştır.

Kanun koyucu bu şekilde buluşun ortaya çıkması ile çalışanın hizmet ilişkisi arasındaki *maddi bağı* esas alarak, hizmet buluşu ve serbest buluş arasında bir ayrım yapmış; buluşla çalışanın görmekte olduğu iş arasında maddi bir bağ bulunması halinde buluşu hizmet buluşu olarak nitelendirmiştir<sup>92</sup>. Maddi bağdan anlaşılması gereken, buluş ile çalışanın iş görme edimi arasında bulunan irtibattır<sup>93</sup>. Bu irtibat kanunda, çalışanın yükümlü olduğu faaliyet gereğince veya işletmenin deneyim ve çalışmalarından yararlanma suretiyle kurulmuştur.

Çalışanın işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti ifadesi ile çalışanın özel hukuk ilişkisi veya benzeri bir hukuki ilişkiden kaynaklanan iş görme borcu ifade edilmektedir<sup>94</sup>. Ancak Kanun'da veya Yönetmelik'te çalışanın yükümlü olduğu faaliyetin kapsamına ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Çalışanın sözleşmeden doğan borçlarının, işçinin tabi olduğu İŞK, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, TBK'nın ilgili hükümleri, yönetmelikler, ilgili diğer mevzuat göz önünde

---

<sup>92</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 120,121; Özsoy, s. 104; Suluk, s. 146.

<sup>93</sup> Özsoy, s. 105; Suluk, s. 146.

<sup>94</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 98; Suluk, s. 157; Özsoy, s. 106; Tekinalp (Yenilikler), s. 78. Ayrıca Tekinalp, "çalışanın yükümlü olduğu faaliyet" ibaresini hukuki gücü olmayan ve kanuni terminolojiye uygun olmayan bir ifade olarak nitelendirmiştir. İşçinin iş görme borcu hakkında detaylı bilgi için bkz. Çelik/ Canikoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 315 vd.; Mollamahmutoğlu, H./ Astarlı, M./Baysal, U.: İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2017, s. 105-106; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 99 vd.

tutulmak şartıyla taraflar arasındaki hizmet sözleşmesi ve varsa toplu iş sözleşmeleri çerçevesinde yorumlanması gerektiği öğretide ifade edilmiştir<sup>95</sup>.

Bu doğrultuda iş görme borcunun varlığı ve kapsamı, taraflar açıkça çalışanın buluş faaliyetine yönelik çalışacağını kararlaştırmışsa sözleşmeden veya halin icabından tespit edilebilir<sup>96</sup>. Dolayısıyla somut olay bazında buluşu gerçekleştiren çalışandan bu sonucun yükümlü olduğu faaliyet gereği beklenip beklenmeyeceğinin tespiti ile çalışanın işi ile maddi bağının kurulması gerekecektir.

## **2. Buluşun Büyük Ölçüde İşletmenin Deneyim ve Çalışmalarına Dayanması**

Kanun koyucu, işletmenin ve işverenin menfaatlerini gözeterek, buluş üzerinde işveren lehine ortaya çıkacak potansiyel hak sahipliğini çalışanın iş görme borcunun kapsamı ile sınırlamamıştır. İş görme borcu buluşun gerçekleşmesine yönelik olmasa da çalışan iş ilişkisi sırasında buluş meydana getirebilir. Bu durumda işverenin buluş üzerinde hak talep edip edemeyeceğinin belirlenmesi gerekir. Kanun koyucu bu tercihi, buluşun gerçekleştirilmesi süresince işletme veya kamu idaresinde fiziksel ve finansal altyapı ile bilgi ve deneyimin de dahil olduğu kaynaklar bütününe sağlayan işverenin menfaatlerini de gözeterek ortaya koymuştur. Bu doğrultuda iş görme borcunun kapsamı dışında kalan ve çalışanın karşılıksız olarak kişisel yeteneği ve çalışmasına dayanan buluşlar kural olarak serbest buluş sayılmıştır<sup>97</sup>. Buna karşın,

---

<sup>95</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 121; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 99; Balcıoğlu, G. A.: “Çalışan Buluşlarında Hak Sahipliğinin Belirlenmesi ve Buna Bağlı Taraf Hak ve Yükümlülükleri” Prof. Dr. Ali Necip Ortan’a Armağan, Banka ve Finans Hukuku Dergisi 2019, C. 8, S. 32, s. 2167.

<sup>96</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 102. Canbolat, sözleşmede işçinin buluş konusunda çalışacağına dair açık hüküm olmasa da işçinin çalıştığı bölümün Ar-Ge departmanı olarak belirlenmesinin tarafların iradesinin örtülü olarak iş görme ediminin buluşa yönelik olduğunu gösterdiğini belirtmiştir.

<sup>97</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 124.

buluşun ortaya çıkarılmasının *büyük ölçüde* işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanması halinde buluşun hizmet buluşu olarak nitelendirileceği SMK'nın 113/1. maddesinde düzenlenmiştir.

Yapılan bu ayırmda, çalışanın emeğinin ve işletmenin katkısının buluşun ortaya çıkmasında ağırlıklı unsurlar olup olmadığı esas alınmıştır. Gerçekten de çalışanın buluşu gerçekleştirirken işletmenin deneyim ve çalışmalarından doğan yazılı ve sözlü kaynaklardan ağırlıklı olarak yararlanması halinde işverene buluş üzerinde bir hak tanınması hakkaniyetli olacaktır<sup>98</sup>. Bu noktada işletmenin büyük ölçüdeki katkısını belirlemek her somut olayda yapılacak değerlendirmeyi gerektirse de basit bir katkının yeterli olmayacağı açıktır<sup>99</sup>. İşletmenin deneyim ve çalışmaları doktrinde, işletmenin Ar-Ge süreçleri, üretim ve satış faaliyetlerinden elde edilen bilgi<sup>100</sup>, know-how, üretim süreçleri ve yöntemleri, ticari usuller, hatta başarısızlıkla sonuçlanmış girişimler<sup>101</sup> olarak örneklendirilmiştir.

Kanunun lafzından ve verilen örneklerden de anlaşılacağı üzere, işletme katkısının kabul edilmesi için işletmenin yalnızca malzeme ve finansal imkanlarının kullanılması şart değildir<sup>102</sup>. Zira işletmelerin faaliyet gösterdikleri alanlarda zamanla teknik, ticari, mali ve idari konularda bilgi birikimleri oluşur<sup>103</sup>. İlgili hükümde bahsi geçen işletmenin deneyimleri ifadesinden kasıt da budur. Buna karşın çalışan ortaya çıkardığı buluşta işletmenin kaynakları veya deneyiminden yararlanmadıysa veya kendi emek ve çalışması ile karşılaştırıldığında oldukça az oranda yararlandıysa buluş serbest buluş olarak değerlendirilecektir.

---

<sup>98</sup> Suluk, s. 162; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 124,125.

<sup>99</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 125.

<sup>100</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 561.

<sup>101</sup> Çataklar (Değişiklikler), s. 425.

<sup>102</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 561.

<sup>103</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 125.

### 3. Buluşun İş İlişkisi Sırasında Gerçekleştirilmesi

Çalışan buluşunun hizmet buluşu olarak nitelendirilmesi için aranan son şart, buluşu gerçekleştiren kişinin çalışan sıfatına sahip olmasının doğal bir sonucu olarak, buluşun iş ilişkisi sırasında ortaya çıkmış olmasıdır. Bu ifadeden kastedilen, buluşun iş ilişkisinin devam ettiği süre içerisinde, bir diğer deyişle çalışanın sözleşmeden doğan borcunu yerine getirdiği sırada gerçekleştirilmesidir<sup>104</sup>. Diğer yandan, iş ilişkisi sona erdikten, yani çalışan herhangi bir sebeple işinden ayrıldıktan sonra yapılan buluşlar hizmet buluşu olarak nitelendirilmeyecektir<sup>105</sup>.

Bu noktada anılan hükümde “iş sözleşmesi süresince” ifadesi yerine “iş ilişkisi sırasında” ifadesinin kullanılmasının bilinçli bir tercih olduğu ifade edilmelidir<sup>106</sup>. Böylece iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu veya iş ilişkisinin sözleşmeden farklı bir zamanda başladığı durumlar veya kanuna göre çalışan sayılan öğrenci, stajyer, çıraklarda olduğu gibi ortada bir iş sözleşmesinin bulunmadığı ihtimaller de gözetilerek isabetli bir tercih yapılmıştır<sup>107</sup>. İş ilişkisi devam ettiği süre boyunca buluşun ortaya çıkmasına yönelik faaliyetlerin çalışma saatleri dışında, tatillerde veya izinli olunan günlerde yapılmış olmasının ise önemi olmayacaktır<sup>108</sup>. Zira kanun koyucu buluşun iş ilişkisi sırasında gerçekleştirilmesi ifadesi ile, buluş ve çalışanın görevi arasındaki zamansal bir bağlantıya işaret etmekte olup<sup>109</sup>, bu bağlantı yalnızca

---

<sup>104</sup> Saraç, s. 268.

<sup>105</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 561.

<sup>106</sup> İş Sözleşmesi-iş ilişkisi ayırımı için bkz. Canbolat (İşçi Buluşları), s. 126 vd.

<sup>107</sup> Özsoy, s.97; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 216; Balcıoğlu, s. 2168.

<sup>108</sup> Özsoy, s. 98; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 561; Saraç, s. 268; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 199.

<sup>109</sup> Utku, D.: “İşçi Buluşları”, Haluk Konuralp Anısına Armağan C. III, Ed.: Osman Berat Gürzumar, Ankara 2009, s. 986.

çalışma saatleri ile kısıtlanmadan iş ilişkisinin varlığı devam ettiği süreçte bir bütün olarak değerlendirilmelidir.

Bununla beraber iş ilişkisi sona erdikten sonra gerçekleştirilen buluşlar kural olarak hizmet buluşu sayılmaz ve işverene hak talebinde bulunma yetkisi vermez<sup>110</sup>. Buluşun iş ilişkisi sırasında mı yoksa iş ilişkisi sona erdikten sonra mı gerçekleştiğinin tespiti ise iş ilişkisini sona erdiren sebebin ne zaman ortaya çıktığına göre yapılacaktır. Bu doğrultuda örneğin taraflardan birinin fesih bildirimi söz konusuysa, bu bildirimin karşı tarafa ulaşmasından sonra tamamlanan buluşların kural olarak iş ilişkisi dışında gerçekleştiği kabul edilecektir<sup>111</sup>. Ancak, çalışanın buluşu fesih tarihinden önce tamamlamış olmasına rağmen iş ilişkisi sona erdikten sonra bildirmesi veya kasten fesih tarihini bekleyerek buluşu bu tarihten sonra tamamlamasının Türk Medeni Kanunu<sup>112</sup> (TMK) m. 2 çerçevesinde dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edeceği öğretide kabul edilmiştir<sup>113</sup>. Bu gibi durumlarda iş ilişkisi sona erdikten sonra tamamlanan buluşlar, somut olayın özellikleri de göz önünde bulundurularak hizmet buluşu kabul edilebilir. Zira buluş fikrinin ortaya çıkması ve buluşun gerçekleştirilmesine yönelik çalışmaların büyük ölçüde iş ilişkisi sırasında ve işletmenin deneyim ve çalışmalarından faydalanılarak yapılması, dürüstlük kuralı ve hakkaniyet gereği istisnai olarak hizmet buluşunun varlığına işaret edebilecektir.

---

<sup>110</sup>Ortan (İşçi Buluşları), s. 113; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 561; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 185; Özsoy, s. 98; Saraç, s. 268.

<sup>111</sup>Canbolat (İşçi Buluşları), s. 194.

<sup>112</sup> 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, RG, T. 08.12.2001, S. 24607.

<sup>113</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 185-194; Utku, s. 988; Çelik/Canikoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 476. Ayrıca, buluş tamamlanmadan çalışanın iş ilişkisi sona ermesi ve buluşun diğer çalışanlar tarafından tamamlanması durumunda birlikte buluş sahipliğine ilişkin detaylı açıklama için bkz. Özsoy, s. 100, 101.

## C. Çalışanın Buluş Bildirimi

### 1. Genel Olarak

İşverenin hizmet buluşu üzerinde kanunda kendisine tanınmış hakları kullanabilmesi, doğal olarak buluştan haberdar olmasını gerektirir. SMK'da işverenin buluştan haberdar edilmesi, çalışan bakımından bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir. Bu şekilde işverenin işletmedeki çalışanların tümünün olası buluşlara ilişkin faaliyetlerini takip zorunluluğu yerine, buluş gerçekleştirildikten sonra buluş bildirimi ile çalışanın işverene başvurması isabetli şekilde öngörülmüştür.

Çalışan, bir hizmet buluşu gerçekleştirdiğinde, bu buluşunu yazılı olarak ve geciktirmeksizin işverene bildirmekle yükümlü olup, buluş birden çok çalışan tarafından gerçekleştirilmişse bu bildirim birlikte yapılabilir (SMK m. 114/4)<sup>114 115</sup>.

Bildirim yükümlülüğünün çalışanın sadakat ve rekabet etmeme borcunun bir yansıması olduğu, dolayısıyla kanunda açıkça düzenlenmese dahi işçinin bu yükümlülüğünün bulunması gerektiği öğretide ifade edilmiştir<sup>116</sup>. Ancak bildirim yükümlülüğü, SMK'da açıkça düzenlenerek kanundan kaynaklanan borç niteliğini kazanmıştır<sup>117</sup>.

---

<sup>114</sup> Bkz. PatKHK m. 18/1; ArbnErfG m. 5/1.

<sup>115</sup> Birden çok çalışan tarafından gerçekleştirilen ortak buluşlarda buluş bildirimini buluşçuların birlikte yapması zorunlu değildir. Bildirimin birlikte yapılması genellikle buluşçuların tümünün imzasının bulunduğu bir bildirim metninin teslim edilmesi şeklinde ortaya çıkmakla beraber, buluşçulardan her birinin ayrı bir bildirim metni ile kendi katkısını sunduğu bir bildirimde bulunması da mümkündür. Ancak bu durumda buluşçulardan birinin bildirimde bulunması diğerlerinin bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz (Canbolat (İşçi Buluşları), s. 197). Aksi yönde bkz. Koçak, H.: "Türk Patent Hukuku Açısından Çalışan Buluşlarında Hak Sahipliği ve Çalışanın Bedel Hakkı", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi 2019, C. 9, S. 2, s. 501 dn. 43.

<sup>116</sup> Ortan, PatKHK'dan önce işçi buluşlarının düzenlendiği Borçlar Kanunu'nun 336. maddesinde böyle bir yükümlülüğün düzenlenmediğini, buna karşın hukuki ilişkinin özelliğinden ve işçinin sadakat borcundan böyle bir "yan edim yükümlülüğü"nin varlığının çıkarılacağını belirtmiştir (Ortan (İşçi Buluşları), s. 138,139). Aynı yönde bkz. Canbolat (İşçi Buluşları), s. 195; Çelik/Canikoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 476; Süzek, s. 479.

<sup>117</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 195.

## 2. Hukuki Niteliği

Buluş bildiriminin teknik bir kuralın içerik olarak açıklanması olduğu ifade edilmiştir<sup>118</sup>. Bu sebeple hukuki işlem doğurmaya yönelik bir irade açıklaması olarak nitelendirilememektedir<sup>119</sup>. Diğer yandan buluş bildirimine kanunda işverenin tam hak talebi için hak düşürücü sürenin başlaması başta olmak üzere pek çok hukuki sonuç bağlanmış durumdadır.

Bu yönüyle buluş bildirimi hukuki sonuç doğurmaya yönelik olması gerekmediği halde kanunun hukuki sonuç bağladığı hukuki işlem benzeri fiillerden bilgi açıklamasıdır<sup>120</sup>. Hukuki işleme ilişkin kuralların bilgi açıklamalarına da kıyasen uygulanabileceği kabul edilmektedir<sup>121</sup>.

## 3. Zamanı

Buluş bildirimine ilişkin hükümde, çalışan “*hizmet buluşunu yaptığı*nda” ifadesi ile öncelikle bildirim yükümlülüğünün muacceliyet anı ortaya konmuştur. Bildirim yükümlülüğünden söz edebilmek için, hizmet buluşunun tamamlanmış olması gerekir<sup>122</sup>. Buluşun tamamlanmasından önce bildirim yapılmasında kanunen bir engel olmasa da bu durum çalışanın bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırmakta, buluş tamamlandığında geçerli bir bildirimin yapılması zorunluluğu devam etmektedir<sup>123</sup>.

---

<sup>118</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 139; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 195.

<sup>119</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 195.

<sup>120</sup> Hukuki işlem benzeri fiiller hakkında detaylı bilgi için bkz. Kocayusufpaşaoğlu, N.: Borçlar Hukuku Genel Bölüm, Borçlar Hukukuna Giriş-Hukuki İşlem-Sözleşme C. I, 6. Baskı, İstanbul 2014 s. 84; Eren, F.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21. Baskı, Ankara 2017, s. 161-163.

<sup>121</sup> Serozan, R.: Medeni Hukuk Genel Bölüm/Kişiler Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2017, s. 311.

<sup>122</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 141; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 196; Süzek, s. 480; Suluk, s. 167; Özsoy, s. 148; Koçak, s. 500.

<sup>123</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 141; Canbolat (İşçi Buluşları), s.196.

Bununla beraber SMK'nın 114/1. maddesinde çalışanın *gecikmeksizin* işverene bildirimde bulunacağı düzenlenerek kesin bir süre tanımlamaktan kaçınılmıştır. Bu bakımdan buluşun gerçekleştirilmesi ile beraber derhal yapılması gereken bir bildirimin değil, somut olayın özelliklerine göre belirlenecek şekilde kendisinden beklenen en kısa sürede uygun bir zamanda yapılan bildirimin kastedildiği savunulmuştur<sup>124</sup>. Gerçekten de çalışana buluşu derhal bildirme zorunluluğu olmaksızın bir düşünme süresinin verilmesi buluşun ortaya çıkış sürecinin doğasına da uygundur. Zira buluşunun buluşun tam olarak ne zaman tamamlandığını bilmesi her zaman mümkün olmayabilir<sup>125</sup>. Çalışana buluşu tamamladığı konusunda kesin bir kanıya varmasını sağlayacak bir sürenin tanınması gerekir<sup>126</sup>. Bununla beraber bu süre, işverenin buluş üzerindeki menfaatlerine zarar vermeyecek makul bir süre olmalıdır. Buluşun gecikmeksizin bildirilmesi üçüncü kişilerce buluşa ilişkin yapılacak patent başvurularının önüne geçmek ve rakiplere karşı avantaj elde etmek bakımından işveren için önem taşır<sup>127</sup>.

Bu çerçevede bir gecikmeden söz edebilmek için, çalışanın buluşun tamamlandığına emin olmasına karşın buluş bildirimini gerçekleştirmekten herhangi bir sebeple kaçınması gerekir. Bu durumda geç yapılırsa dahi bildirimle bağlanan hukuki sonuçlar doğmakla beraber, çalışanın gecikme sebebiyle bildirim yükümlülüğüne aykırılık gündeme gelecektir<sup>128</sup>. Bir başka ifade ile, geç yapılan bildirim, işverenin hak talebine ilişkin hak düşürücü süreleri başlatacak, ancak işverenin gecikme sebebi ile zarara uğraması halinde çalışanın sorumluluğunu doğuracaktır.

---

<sup>124</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 140; Canbolat (İşçi Buluşları), s.195; Çataklar (Değişiklikler), s. 428.

<sup>125</sup> Suluk, s. 167.

<sup>126</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 140.

<sup>127</sup> Balcıoğlu, s. 2179.

<sup>128</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 196.

#### 4. Şekli

Kanunda buluş bildiriminin yazılı olarak yapılması gerektiği düzenlenmiştir (SMK m. 114/1). Yazılı şekle ilişkin genel hükümler gereğince buluşu yapan çalışan veya çalışanların tümünün imzasının bildirimde yer alması gerekir (TBK m. 14/1)<sup>129</sup>. Yazılı şekil, buluş bildirimi açısından geçerlilik şartıdır. Bu sebeple yazılı olarak yapılmayan bildirim hüküm doğurmayacak (TBK m. 12/2) ve çalışanın bildirim yükümlülüğüne aykırılık söz konusu olacaktır<sup>130</sup>.

Buluşların karmaşık ve teknik yapısı göz önüne alındığında bildirimin yazılı olmasının amaca uygun olduğu savunulmuştur<sup>131</sup>. Zira buluşa ilişkin bildirim, işverenin hak talebine ilişkin seçimlik haklarını kullanması hukuki sonucunu doğuracak olup, işverenin değerlendirme sürecinde bir kanaate ulaşması buluşun içeriğine hakim olmasını gerektirir. Teknik bir problemin çözümüne ilişkin bir buluşun açıklanması ise teknik çizimler, resimler, şekiller veya formüllerin kullanımını gerektirebileceğinden sözlü bildirim hem işveren hem çalışan bakımından etkin olmayacaktır.

Bununla beraber çalışanın bildirim yükümlülüğünü düzenleyen hükümde, çalışanın bildirimde bulunabilmesi için işverenin gereken yardımı göstermek zorunda olduğu düzenlenmiştir (SMK m. 114/5)<sup>132</sup>. Bildirimin yapılacağı kişiler açısından da

---

<sup>129</sup> İmzanın el yazısıyla atılması zorunludur. Güvenli elektronik imza da el yazısıyla atılmış imzanın bütün hukuki sonuçlarını doğurur (TBK m. 15/1).

<sup>130</sup> Bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sonuçları için bkz. Birinci Bölüm, II, C, 6. Yazılı şekil zorunluluğunun işverenin belirleyeceği usul ve esaslarla kaldırılamayacağı yönünde bkz. Özsoy, s. 151. Aksi yönde yazılılık şartının nispi emredici nitelikte olduğu için işveren tarafından kaldırılabilirliği yönünde bkz. Suluk, s. 168, 169. İşverenlerin çalışan buluşlarına ilişkin hükümlere aykırı şekilde çalışanların aleyhine düzenleme veya uygulama yapmama ilkesi (SMK m. 117/1) gereği yazılı şekil koşulu hem bildirimin işverene ulaşmasını ispatlama kolaylığı hem de çalışanın gerçek hak sahipliği ilkesi gereği buluşçuluğun ispatı bakımından çalışan lehine bir düzenleme olup kanaatimizce şekil şartının işveren tarafından kaldırılması bu ilke ile bağdaşmayacaktır.

<sup>131</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 139; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 199.

<sup>132</sup> Bu doğrultuda işveren, çalışanın yazılı bildirimi yapabilmesi için ihtiyaç duyması muhtemel araçları sağlamakla veya çalışanın okuma yazma bilmediği durumda yapacağı sözlü bildirimi metne geçirilmek suretiyle tutanak altına almakla yükümlüdür (Canbolat (İşçi Buluşları), s. 200).

işverenin yönlendirmesi önem taşımaktadır. Bildirimin, işveren tarafından belirlenmiş usul ve esaslar çerçevesinde bir birim yetkilisi atanmışsa bu kişilere, böyle bir yetkilendirme yapılmamışsa çalışanın birim yetkilisine yapılacağı düzenlenmiştir (ÇBY m. 5/1). Yetkilendirme yapılan kişilerin uygulamada genellikle Ar-Ge müdürleri, işletmenin patent vekili veya departman şefi olduğu görülmektedir<sup>133</sup>. Çalışanın işveren tarafından belirlenen usul ve esaslara uygun şekilde bildirimini gerçekleştirmesi esas olsa da bildirimin belirlenen yetkiliye yapılmaması bildirimini doğrudan geçersiz kılmaz. Kanundaki yükümlülük gereği işveren ve işveren vekillerinin çalışanı doğru yere yönlendirmesi ve bildirimini gerekli yerlere ulaştırması gerekir<sup>134</sup>.

## 5. İçeriği

Buluş bildirimini, teknik problemi, çözümünü ve çalışanın hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirdiği, yararlanılan işletme deneyim ve çalışmaları ve buluş birden fazla çalışan tarafından gerçekleştirildiyse çalışanların katkılarını ve bu katkıların şekline ilişkin bilgileri içerir (SMK m. 114/2, m. 114/3; ÇBY m. 5/2). Ayrıca buluşun daha iyi açıklanması için eğer varsa, gerekli ek bilgi ve belgeler de buluş bildirimini ile beraber işverene teslim edilmelidir (ÇBY m. 5/2). Buluşla ilgili tüm bu detaylar işverenin hak talebinde bulunmak için değerlendirme yapması gereken hususlara açıklık getirmeye ve olası hak talebinden doğacak bedel borcunun belirlenmesine hizmet eder<sup>135</sup>. Bildirimde açıklanan hususların yeterliliğinde ise ölçü, buluşa ilişkin teknik alandaki uzmanın söz konusu talimatlara göre buluşu uygulayabilmesidir<sup>136</sup>.

---

<sup>133</sup> Özsoy, s. 148.

<sup>134</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 203.

<sup>135</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 142; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 562.

<sup>136</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 142; Suluk, s. 173; Özsoy, s. 152.

Usulüne uygun olarak yapılan bildirimin içerik bakımından kanunda ve yönetmelikte sayılan hususları içermemesi halinde eksik olduğu kabul edilir<sup>137</sup>. Kanun koyucu içerik itibarıyla eksik olan bildirimde hükümsüzlük sonucunu bağlamamış, işverene söz konusu eksikliklerin düzeltilmesi veya tamamlanması için çalışana bildirimde bulunma hakkı tanımıştır (SMK m. 114/4). Söz konusu düzeltme talebi; bildirimin kanuni içeriği yansıtmaması, açık olmaması, katkı payı veya işletmenin deneyim ve çalışmalarının yeteri kadar açıklanmamış olması sebeplerinden kaynaklanabilir<sup>138</sup>. İşverenin bu kapsamda bildirimde tamamlanması talep edilen hususları açık ve anlaşılır şekilde bildirmesi gerekir<sup>139</sup>. İşverene düzeltme talebinde bulunmak için bildirimin kendisine ulaştığı andan itibaren iki aylık hak düşürücü süre tanınmış olup, bu süre içerisinde herhangi bir talepte bulunulmaması halinde söz konusu bildirimin geçerli sayılacağı hüküm altına alınmıştır (SMK m. 114/4).

İşverenin düzeltme talebinin kendisine ulaşmasının akabinde çalışanın bildirilen eksiklikleri bir ay içinde gidermemesi halinde usulüne uygun bir buluş bildirimi yapılmamış sayılır (ÇBY m. 5/5)<sup>140</sup>. Bu durumda çalışan eksiklikleri tamamlayarak tekrar usulüne uygun bildirim yapmakla yükümlüdür. Çalışanın düzeltme talebi üzerine tekrar yapmış olduğu bildirimin tarihi, buluş bildirim tarihi

---

<sup>137</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 205.

<sup>138</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 562.

<sup>139</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 206. ÇBY m. 5/5’ de yer alan “İşveren, bildirimin eksikliklerinin giderilmesinde gerekirse çalışana yardımcı olur.” düzenlemesi de bu görüşü desteklemektedir. Düzeltme talebine ilişkin kanunda bir şekil şartı öngörülmemiş olup, Canbolat talebin sözlü de yapılabileceğini, ancak ispat kolaylığı bakımından yazılı bildirilmesinin işverenin yararına olacağını belirtmiştir. İşverenin talebinin yazılı şekle bağlanması gerektiği hakkında bkz. Suluk, s. 175.

<sup>140</sup> İşverenin düzeltme talebine ilişkin iki aylık hak düşürücü süre Kanun’da düzenlenmişken, çalışanın gerekli düzeltmeyi yapmasına ilişkin bir aylık hak düşürücü sürenin Yönetmelik’te düzenlenmesi kanaatimizce kanun yapma sistematığına uygun olmamıştır. Bu çerçevede Kanun’da “Hizmet buluşuna dair bildirim yükümlülüğü” madde başlığı altında yer alan bildirim yükümlülüğüne ilişkin detaylı düzenlemeler arasında, eksik yapılan bildirimin çalışan bakımından sonuçlarına da yer verilmesi kanaatimizce isabetli olurdu.

kabul edilecek ve işverenin hak talebine ilişkin süre bu tarihten itibaren başlayacaktır<sup>141</sup>.

## **6. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılık**

Bildirim yükümlülüğüne aykırılık, bildirimin hiç yapılmamış olması veya kanunda öngörülen koşullara uygun yapılmaması sebepleri ile ortaya çıkabilir<sup>142</sup>.

Bildirim yükümlülüğüne aykırılığı meydana getiren ilk durum, çalışanın hizmet buluşunu gerçekleştirmesine rağmen buluş bildirimini yapmaması halidir. Kendisine bildirim yapılmayan işveren, buluştan haberdar olması halinde çalışanın buluş bildirimini yapmaya davet edebilir<sup>143</sup>. Çalışanın hiç bildirimde bulunmaması veya işverenin çağrısına uymayarak bildirimde bulunmaması halinde işverenin yine de hak talebinde bulunabileceği öğretide kabul görmüştür<sup>144</sup>. Zira buluş bildiriminin hukuki niteliği de hukuki sonuç yaratmaya yönelik bir irade beyanı değil, bir bilgi/tasavvur açıklaması olup, işverenin hak talebi için çalışanın buluş bildirimini kanunda bir ön şart olarak düzenlenmemiştir<sup>145</sup>. Gerçekten de buluş bildirimini işverenin buluşu değerlendirmek için bir kanaate varacak düzeyde buluşa ilişkin bilgi sahibi olması amacını taşıdığından, işverenin başka bir şekilde buluştan haberdar olması durumunda hak talebinde bulunması da mümkün olmalıdır.

Bununla beraber, çalışanın şeklen bir bildirim yapmış olmasına rağmen bu bildirimin kanunda öngörülen zorunlu unsurları taşımaması veya usule uygun olarak yapılmaması sebebi ile hukuki sonuçları doğurmaması söz konusu olabilir. Bu duruma

---

<sup>141</sup> Suluk, s. 175.

<sup>142</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s.142; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 207; Suluk, s. 177; Özsoy, s. 156.

<sup>143</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s.142; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 562; Saraç, s. 270; Suluk, s. 177.

<sup>144</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 563; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 214; Saraç, s. 271; Özsoy, s. 170.

<sup>145</sup> Özsoy, s. 158.

örnek olarak, bildirimin yazılı şekil şartına aykırı olarak yapılması; içerik itibarıyla teknik problem ve problemin çözümü gibi asli unsurları içermemesi<sup>146</sup> veya geç yapılması<sup>147</sup> verilebilir.

Bu hallerde hukuken geçerli olmayan bir bildirim söz konusu olup, işverenin hak talebi için bildirim tarihinden itibaren işleyecek dört aylık kanuni süre (SMK m. 115/1) başlamayacaktır. Bununla beraber çalışan, bildirim yükümlülüğüne aykırı davranışında işveren aleyhine doğan zararlardan sorumlu tutulmuştur (ÇBY m. 5/7)<sup>148</sup>. Bu durumda zararın varlığı ve bildirim yükümlülüğüne aykırılık ile illiyet bağının ispat yükümlülüğü işverene aittir<sup>149</sup>. İşverenin uğrayacağı zarar örneğin işverenin buluştan geç haberdar olması sebebiyle patent başvurusunun gecikmesi, gecikme nedeniyle başvuruda rüçhan hakkını kullanamaması, buluşun kamuya sunulduğundan patentlenebilirlik şartlarından yenilik unsurunu kaybetmesi veya buluşun bir üçüncü kişi adına patent belgesi alması durumlarında ortaya çıkabilir<sup>150</sup>.

Diğer yandan bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen çalışanın buluş için kendi adına patent başvurusu yapması veya patent belgesi alması durumunda işverenin

---

<sup>146</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 205, 207; Özsoy, s. 159. İçerik itibarıyla eksiklikler taşıyan bir bildirim hükümsüz olabileceği gibi düzeltme talebine konu bildirim niteliğini de taşıyabilir. Bildirimin geçersiz ve eksik olduğu durumlara bağlanan hukuki sonuçlar farklıdır. Bildirimin hükümsüzlük veya eksik bildirim olarak nitelendirilmesinde asli unsurları taşıyıp taşımadığı önem taşır. Buluşa ilişkin bir ibarenin yer almadığı, herhangi bir teknik sorun ve sorunun çözümüne ilişkin olduğu anlaşılamayan müracaatlar bildirim olarak kabul edilemez ve buluş bildiriminin hukuki sonuçlarını doğurmaz. Buna karşın ortada içerik bakımından asli unsurları taşıyan, dolayısıyla hukuken geçerli sayılan bir bildirim olmasına rağmen bildirimin daha iyi anlaşılması için düzeltme talebine konu olması halinde eksik bildirimden söz edilir. Bkz. Canbolat (İşçi Buluşları), s. 205; Özsoy, s. 159-160.

<sup>147</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 196; Özsoy, s. 164.

<sup>148</sup> Bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sonuçlarının Kanun'da değil, Yönetmelik'te düzenlenmesi, normlar hiyerarşisi bakımından eleştirilmiştir. bkz. Çataklar (Değişiklikler), s. 428, dn. 38. Düzenlemenin Kanun'da yer almamasının bir eksiklik olarak görülmemesi gerektiği, zira söz konusu hüküm bulunmasa dahi genel hükümler uyarınca çalışanın sorumluluğunun gündeme geleceği yönünde aksi görüş için bkz. Özsoy, s. 158.

<sup>149</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 209.

<sup>150</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 208; Suluk, s. 179.

SMK'nın 110. ve 111. maddelerinde düzenlenen patent isteme hakkının veya patent hakkının gaspı davası açabileceğini belirtmek gerekir (ÇBY m. 5/7-c. 2)<sup>151</sup>.

Bildirim yükümlülüğüne aykırılık aynı zamanda çalışanın sadakat borcunun da ihlalini de oluşturacağından, işveren için genel hükümler çerçevesinde zararın tazminini (TBK m. 112/1) iş sözleşmesinin haklı sebeple feshini ve tazminat talebini (İşK m. 25/2, m. 26/2) de gündeme getirebilir<sup>152</sup>.

#### **D. İşverenin Hak Talebi**

##### **1. Genel Olarak**

İşveren, çalışanın usule uygun buluş bildirimini akabinde hizmet buluşu ile ilgili olarak tam veya kısmi hak talep edebileceği gibi hak talebinde bulunmamayı da tercih edebilir. Hak talebinin süresinde yapılmaması veya hak talebinde bulunulmadığına dair bildirim yapılması halinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır<sup>153</sup>.

İşverenin hak talebi esasen hizmet buluşu üzerinde gerçek buluş sahibi ilkesi çerçevesinde çalışanın kişiliği ve malvarlığında doğan hakların akıbetini belirler.

---

<sup>151</sup> SMK'nın 109/4. maddesi uyarınca patent almak için ilk başvuran kişi, aksi ispat edilinceye kadar, patent isteme hakkının sahibi olduğundan işverenin gasp davasına kadar başvuru sahibi buluşçunun gerçek hak sahibi olduğu kabul edilecektir. Buna karşın işverenin tam hak talebi ile hakları devralması, buluşçunun hak sahipliğinin dayanaktan yoksun hale gelmesine sebep olacaktır. Bkz. Özsoy, s. 176-178. İşverenin gasp davasının konusunu da tam hak talebi sonucunda patent isteme hakkının sahibi olduğu ve gerçek hak sahibi dışında bir kişi tarafından yapılan başvurunun hak sahipliğini gasp ettiği iddiası ve SMK'nın 110/3. maddesinde işlemleri devam eden patent başvurusunun akıbeti için dava açan hak sahibine tanınan seçimlik haklardan birine ilişkin talebi oluşturacaktır.

<sup>152</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 198; Süzek, s. 481; Balcıoğlu, s. 2179; Suluk, s. 180.

<sup>153</sup> SMK'da yer alan bu düzenlemede ArbnErfG'nin 2009 tarihindeki değişiklikten önceki hali esas alınmış olup, söz konusu değişiklikten sonra Kanun'un 6. maddesinde dört aylık hak düşürücü süre içerisinde yazılı olarak yapacağı bildirim ile buluşu serbest bırakmaması halinde işverenin buluş üzerinde tam hak talebinde bulunduğu kabul edileceği düzenlenmiştir. Değişiklikten sonraki hükmün çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin ruhu ve amacına daha uygun olduğu doktrinde Çataklar tarafından savunulmuştur. Bkz. Çataklar (Değişiklikler), s. 429.

İşverenin buluştan doğan hakları devralmasının yolu ise tam hak talebinde bulunmasıdır<sup>154</sup>.

## 2. Hukuki Niteliği

Hizmet buluşu üzerindeki talep hakkı tek taraflı ve çalışana ulaştırılması gerekli bir irade beyanı ile buluş üzerindeki hakları devralma veya buluşu kullanma yetkisi veren kurucu yenilik doğuran hak niteliği taşır<sup>155</sup>. SMK m. 115/2’de yer alan *“İşverenin hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebinde bulunması halinde bununla ilgili bildirimin çalışana ulaşması ile buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçmiş olur.”* düzenlemesi de hak talebinin hukuki niteliğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda işverenin talebinin çalışana ulaşması ile buluş üzerinde tam veya kısmi hak kazanılmış olur.

## 3. Zamanı

İşveren, hizmet buluşuna ilişkin bildirimin kendisine ulaştığı tarihten itibaren dört ay içerisinde hizmet buluşu üzerinde tam veya kısmi hak talebinde bulunabilir (SMK m. 115/1). Kanunda öngörülen dört aylık süre hak düşürücü süre niteliğindedir<sup>156</sup>. Dört aylık süre çalışanın usulüne uygun olarak yaptığı buluş bildirimini ile; eksik bildirim söz konusuysa işverenin süresinde yapacağı düzeltme talebi akabinde eksik hususlar giderilerek yeniden yapılan bildirim ile beraber başlar<sup>157</sup>.

Bununla beraber, çalışanın hizmet buluşuna ilişkin bildirim yükümlülüğünü yerinde getirmediği durumda da işverenin hak talebinde bulunabileceği

---

<sup>154</sup> Hak talebi halinde hak sahipliğine ilişkin detaylı açıklamalarımıza İkinci Bölüm, II başlık altında E. yer verdiğimizden bu noktada ilgili bölüme atıfta bulunuyoruz.

<sup>155</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 212; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 562; Saraç, s. 271; Süzek, s. 482; Suluk, s. 149; Özsoy, s. 171.

<sup>156</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 212; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 563.

<sup>157</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 213.

açıklanmıştı<sup>158</sup>. Bu halde ortada bir bildirim bulunmadığından işveren süreye bağlı olmaksızın hak talebinde bulunabilecektir<sup>159</sup>.

#### 4. Şekli ve İçeriği

Hak talebi çalışana veya buluş birden fazla çalışan tarafından gerçekleştirilmişse çalışanlara yazılı olarak yöneltilir. Talebin yöneltilmesinde yazılı şekil şartı bir geçerlilik şartı olup yazılı şekle uygun olarak yapılmayan hak talepleri kural olarak geçerli kabul edilmeyecektir<sup>160</sup>. Çalışanın buluş bildiriminde düzenlenen yazılı şekil şartına ilişkin yapılan açıklamalar burada da uygulama alanı bulacaktır<sup>161</sup>.

Talebin içeriği bakımından kanunda bir düzenleme getirilmemiş olsa da işverenin buluş üzerinde tam veya kısmi hak talebinde bulunduğuna yönelik iradesinin anlaşılabilir olması gereklidir<sup>162</sup>.

#### 5. Hak Talebinin Hukuki Sonuçları

İşverenin hak talebi, buluştan doğan haklar üzerinde işverenin hak sahipliği veya kullanma yetkisini ortaya çıkaracaktır. Bununla beraber tam hak talebinde bulunan işveren bakımından buluş üzerindeki hakların işverene geçmesi çalışanın hakların devrinden sonra hiçbir talep hakkı kalmadığı anlamına gelmez. Zira tam hak talebi aynı zamanda işverenin makul bedel ödeme yükümlülüğü ve buluşa ilişkin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünü de ortaya çıkarır. Öte yandan, işverenin kısmi hak talebinde de çalışanın makul bedel isteme hakkı doğmakla beraber, buluş

---

<sup>158</sup> Bkz. Birinci Bölüm, II, C, 6.

<sup>159</sup> Özsoy, s. 170.

<sup>160</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 215; Koçak, s. 504; Suluk, s. 181.

<sup>161</sup> Bkz. Birinci Bölüm, II, C, 4.

<sup>162</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 218; Canbolat, bildirimin içeriğinden işverenin kısmi veya tam hak talebinde bulunduğunun açıkça anlaşılmadığı durumda bildirimin geçerli olacağını ifade etmiştir. Bununla beraber hak talebinin kısmi mi tam mı olduğunun somut olayın özelliklerine göre belirleneceğini, ancak kural olanın tam hak talebi olduğunu belirtmiştir. Aynı yönde bkz. Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 562; Suluk, s. 181-182.

serbest kaldığından işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü gündeme gelmeyecektir.

### **III. SERBEST BULUŞLAR**

#### **A. Tanım**

Kanun koyucu SMK m. 113/2’de hizmet buluşu dışında kalan buluşların serbest buluş olarak kabul edileceğini düzenleyerek, hizmet buluşu için yapılan tanımın aksine, serbest buluşun unsurlarını belirleme yoluna gitmemiş ve dolaylı bir tanım ortaya koymuştur<sup>163</sup>. Bu bakımdan serbest buluşlar, hizmet buluşuna ilişkin verilen tanımın olumsuz şekli ile, çalışanın iş ilişkisi sırasında gerçekleştirdiği, ancak çalışanın yükümlü olduğu faaliyet gereği veya işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanarak ortaya çıkarmadığı buluşlar olarak tanımlanır.

Buluşun serbest buluş olarak nitelendirilmesi için, öncelikle ortada bir çalışan buluşu olması gerekir. Zira serbest buluşlar da çalışan buluşu sayılıp kanun koyucu bu buluşların ortaya çıkmasına bazı hukuki sonuçlar bağlamıştır<sup>164</sup>. Bu doğrultuda buluşçunun SMK kapsamında çalışan sayılan kişilerden olması ve buluşun iş ilişkisi sırasında gerçekleştirilmesi koşullarının yanında, hizmet buluşu dışında kalan bir buluş olması gerekir.

Doktrinde serbest buluşlar, buluşun ortaya çıkış şekli bakımından ikiye ayrılarak incelenmektedir. Ortaya çıktığı an serbest olan buluşlar ve hizmet buluşu olarak ortaya çıkan, fakat sonrasında kanunun öngördüğü birtakım durumların gerçekleşmesi ile serbest kalan buluşlar farklı hukuki rejime tabidir.

---

<sup>163</sup> Ayrıca bkz. PatKHK m. 17/3; ArbNErfG m. 4/3.

<sup>164</sup> Suluk, s. 217.

## B. Türleri

### 1. Serbest Doğan Buluşlar

Çalışanın iş ilişkisi sırasında tamamlanmış olmasına rağmen, iş görme borcuna ve çalışanın işletme içinde görev yaptığı sahaya yabancı olan buluşlar ortaya çıktığı andan itibaren serbest buluş niteliğindedir<sup>165</sup>. Çalışanın iş görme borcuna ve işletmeye yabancılık koşulunun tespiti, çalışanın iş ilişkisinden doğan görevinin doğası ve kapsamının belirlenmesini gerektirir. Buluşun, çalışanın görevinin doğal ve makul bir sonucu olarak ortaya çıkması hizmet buluşu olarak nitelendirilmesi sonucunu doğururken; çalışanın yapmakla yükümlü olduğu iş görme borcunun dışında geliştirilen buluşlar serbest buluş olarak doğar<sup>166</sup>. Bu bakımdan hizmet buluşlarında buluş ile çalışanın hizmet ilişkisi arasında bulunduğu kabul edilen maddi bağ, serbest buluşlarda ortaya çıkmamaktadır<sup>167</sup>.

Bununla beraber, SMK'da çalışanın iş görme borcunun kapsamı dışında kalan ve çalışanın görevi sebebiyle kendisinden makul bir şekilde beklenemeyecek olan buluşlar, büyük ölçüde işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayalı olarak gerçekleştirilmeleri halinde de hizmet buluşu olarak kabul edilmiştir (SMK m. 113/1). Bu sebeple, serbest olarak doğan buluştan bahsedebilmek için buluşun çalışanın iş görme borcuna yabancı olmakla beraber, işletmeye de yabancı olması gerekir<sup>168</sup>. Özellikle işletmenin faaliyet alanının dışında kalan buluşların serbest nitelikte olduğu kabul edilmektedir<sup>169</sup>. Nitekim SMK'nın 119/3. maddesinde de *“Serbest buluşun işverenin faaliyet alanı içinde değerlendirilebilir olmadığı açıksa, çalışanın bildirim*

<sup>165</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 241; Ayiter (İhtira Hukuku), s. 69; Suluk, s. 218.

<sup>166</sup> Bentley, L./ Sherman B./ Gangjee D./ Johnson P.: Intellectual Property Law, 5th Ed., Oxford 2018, s. 632, 633.

<sup>167</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 149.

<sup>168</sup> Canbolat (İşçi Buluşları) s. 243.

<sup>169</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 243.

*yükümlülüğü yoktur.” ifadesi ile işletmeye yabancı buluşların doğrudan çalışanın kişiliği ve malvarlığında doğacağı hüküm altına alınmıştır.*

Buna karşın işletmenin faaliyet alanına yabancı olmayan buluşun serbest buluş olup olmadığının tespitinde, buluşun ortaya çıkarılması sürecinde çalışan ile işletmenin deneyim ve çalışmalarının katkısı arasındaki oran belirleyici olacak, bu orana göre hizmet buluşu olmayan buluşlar serbest doğan buluş olarak nitelendirilecektir.

## **2. Serbest Kalan Buluşlar**

Bu buluşlar, ortaya çıkış anı itibariyle hizmet buluşu unsurlarını taşıyan, fakat belirli durumların ortaya çıkması ile sonradan serbest buluş niteliği kazanan buluşlardır. “Serbest kalma” hizmet buluşunun bu özelliğini kaybederek üzerinde çalışanın serbestçe tasarruf edebileceği bir buluş haline gelmesini ifade eder<sup>170</sup>. Başta hizmet buluşuna ilişkin hükümlere tabi olan ve çalışanın kişiliğinde ve malvarlığında doğmakla beraber işverenin üzerinde tam hak talebine konu olabilecek buluşlar, belirli koşullar altında serbest kalma anından itibaren herhangi bir sınırlama olmaksızın münhasıran çalışanın hak sahasında yer alır.

Sonradan serbest kalan buluşlara ilişkin Kanun’da yer alan hükümler çerçevesinde dolaylı olarak yorumlanan durumların sınırlı sayıda olmadığı vurgulanması gerekir<sup>171</sup>.

---

<sup>170</sup> Özsoy, s. 117.

<sup>171</sup> Mülga PatKHK’nın “*Hizmet Buluşunun Sonradan Serbest Buluş Niteliği Kazanması*” başlıklı 21. maddesinde hizmet buluşunun işverenin buluşu yazılı olarak serbest bırakması; buluşa yönelik kısmi hak talebinde bulunması veya süresi içinde tam hak talebinde bulunmaması halleri sayılmışken SMK’da bu şekilde özel bir hükme yer verilmediği, buna karşın farklı hükümlerde hizmet buluşunun sonradan serbest buluş niteliği kazanacağının öngörüldüğü görülmektedir.

Hizmet buluşunun sonradan serbest buluş haline geldiği durumlardan ilki, işverenin hizmet buluşu ile ilgili olarak tam veya kısmi hak talebini, çalışanın bildiriminin kendisine ulaştığı tarihten itibaren dört ay içinde yazılı olarak çalışana bildirmemesi veya hak talebinde bulunmadığına dair bildirim yapmasıdır (SMK m. 115/1)<sup>172</sup>. İşverenin hak talebinde bulunmadığına dair bildirimin çalışana ulaşması veya süresi içinde bildirim yapılmaması durumunda sürenin dolduğu an buluş serbest hale gelecektir.

Bir diğer durum işverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi hak talebinde bulunmasıdır (SMK m. 115/3). Hizmet buluşuna ilişkin bildirim akabinde işverenin kısmi hak talebinde bulunması, buluşun serbest kalması sonucunu doğurmakla beraber, işverene buluş üzerinde inhisari olmayan bir kullanım hakkı tanıdığından esasında sınırlı bir serbestlik söz konusudur<sup>173</sup>. Aynı maddede bu duruma bir istisna getirilerek, çalışanın buluşunu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa çalışanın buluşa ilişkin hakkın tamamen devralınmasını veya kısmi hakka dayanan kullanım hakkından vazgeçilmesini işverenden isteyebileceği düzenlenmiştir. İşveren, çalışanın bu talebine ilişkin bildirimin kendine ulaşmasından itibaren iki ay içinde cevap vermezse, işverenin kısmi hakka dayanarak buluşu kullanma hakkı sona erer ve buluş tamamen serbest hale gelir.

Serbest kalan buluş, işverenin tam hak talebinde bulunduğu hizmet buluşu için patent veya faydalı model başvurusunda bulunmaması ve çalışanın belirleyeceği süre içinde başvuru yapmaması halinde de gündeme gelebilir (SMK m.116/4)<sup>174</sup>. Anılan hükümde işverene, çalışanın talebi üzerine, patent veya faydalı model almak

---

<sup>172</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 280 vd.; Çataklar (Değişiklikler), s. 427; Suluk, s. 219; Özsoy, s. 118.

<sup>173</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 279; Suluk, s. 220; Özsoy, s. 118.

<sup>174</sup> Patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün işveren tarafından yerine getirilmemesinin hukuki sonuçları için bkz. İkinci Bölüm, III, B, 3.

istemmediği yabancı ülkeler için buluşu serbest bırakma yükümlülüğü yüklenmiştir (SMK m. 116/6). Bu durumda buluşun serbest kalması sadece işverenin patent veya faydalı model başvurusunda bulunmayacağı ülkeler bakımından geçerli sınırlı bir serbestliktir<sup>175</sup>.

Son olarak SMK m. 120/2 hükmünde çalışan buluşundan doğan bedel alacağının imtiyazlı alacaklardan olduğu ifade edilerek şirketin iflası halinde çalışanın buluştan kaynaklı bedel alacağı yerine buluşun serbest buluşa dönüştürülmesini talep edebileceği düzenlenmiştir<sup>176</sup>. Bu durumda çalışanın yaptığı hizmet buluşundan doğan önalım hakkına ilişkin bedel alacağı talebi yerine hizmet buluşunun sonradan serbest bırakılması hakkı çalışana tanınmıştır.

### **C. Çalışanın Serbest Buluş Bildirimi**

#### **1. Genel Olarak**

SMK'da, çalışana gerçekleştirilen buluşun hizmet veya serbest buluş olduğuna bakılmaksızın işverene bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülüğün amacı, hizmet buluşlarındaki bildirim yükümlülüğünden farklı olarak işverene olası hak talebi için buluşu değerlendirme fırsatı vermek değil, buluşun serbest buluş olup olmadığı konusunda kanaate varmasını sağlamaktır<sup>177</sup>. Bu sebeple serbest buluşlar her ne kadar işverenin hak talebine konu olmasa da bildirim yükümlülüğü ile işverene buluşun gerçekten serbest buluş olup olmadığı konusunda denetim hakkı tanımak amaçlanmıştır<sup>178</sup>.

---

<sup>175</sup> Çataklar (Değişiklikler), s. 427.

<sup>176</sup> Suluk, s. 220; Özsoy, s. 119; Çataklar (Değişiklikler), s. 427, 428.

<sup>177</sup> Utku, s. 1000.

<sup>178</sup> İlgili maddenin gerekçesinde de serbest buluş bildiriminin amacının buluş üzerindeki hakların baştan tespit edilmesini sağlayarak sonradan bu konuda ortaya çıkabilecek karışıklıkların engellenmesi ve işveren açısından haberdar edildiği buluşun hizmet buluşu mu yoksa serbest buluş mu olduğunu

Bu doğrultuda çalışan, iş ilişkisi sırasında serbest bir buluş yaptığı takdirde, durumu geciktirmeden işverene bildirmekle yükümlüdür (SMK m. 119/1). Görüldüğü üzere, ilgili hükümde hizmet buluşlarındaki bildirim yükümlülüğünün aksine, bildirimin usulü ve içeriği detaylı olarak düzenlenmemiş, Yönetmelik'te de SMK'nın 119. maddesine atıf yapmakla yetinilmiştir (ÇBY m. 5/6).

## **2. Zamanı**

Bildirimin zamanına ilişkin “gecikmeksizin” ifadesine yer verilerek hizmet buluşlarında bildirim yükümlülüğüne paralel şekilde çalışanın bildirim buluşun tamamlanmasının akabinde en kısa sürede gerçekleştirmesi gerektiği ortaya konmuştur. Dolayısıyla hizmet buluşu bildiriminin zamanına ilişkin açıklamalar serbest buluş bildiriminde de geçerli olacaktır<sup>179</sup>.

## **3. Şekli**

Hizmet buluşlarına ilişkin bildirimin aksine burada bir şekil şartı öngörülmemiş olup, bu sebeple serbest buluş bildirimini herhangi bir şekle bağlı olmadan gerçekleştirilebilecektir. Öğretide söz konusu düzenlemenin uygulamada ispat zorluğu gibi problemlere yol açabileceği ve tereddütleri ortadan kaldırmak için yazılı usulün tercih edilmesi gerektiği haklı şekilde ifade edilmiştir<sup>180</sup>. Mehaş Alman düzenlemesinde yazılı şekil şartına ilişkin açık düzenleme de dikkate alındığında (ArbnErfG m. 18/1) düzenlemenin bu anlamda bir eksiklik içerdiğini söylemek mümkündür.

---

denetleme imkanı sağlanması olduğu ifade edilmiştir. bkz. SMK m.119 Gerekçesi. Aynı yönde Orta (İşçi Buluşları), s. 162; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 566.

<sup>179</sup> Bkz. Birinci Bölüm, II, C, 3.

<sup>180</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 247; Suluk, s. 222; Özsoy, s. 269.

#### 4. İçeriği

SMK’da hizmet buluşlarından farklı olarak serbest buluş bildiriminde detaylı düzenleme getirilmemiştir. Kanun koyucunun bu tercihi kanaatimizce serbest buluş bildiriminin amacına uygundur. Zira serbest buluş kural olarak çalışanın kişiliği ve malvarlığında doğduğundan, çalışanın buluşa ilişkin bilgilerin gizli kalmasında menfaati bulunmaktadır<sup>181</sup>. Bu sebeple bildirimin içeriğinin, işverenin buluşun serbest buluş olarak nitelendirebileceği düzeyde buluşa ilişkin bilgi içermesi yeterli olacaktır<sup>182</sup>. Bu doğrultuda SMK’da da bildirimde buluş ve gerekiyorsa buluşun gerçekleştirilme şekli hakkında bilgi vermek suretiyle, buluşun gerçek bir serbest buluş sayılıp sayılmayacağı konusunda işverenin bir kanaate varabilmesinin sağlanacağı ifade edilmiştir (SMK m. 119/1-c.2).

#### 5. Bildirim Yükümlülüğünün Ortadan Kalkması

Serbest buluşlarda çalışanın buluş bildirimi sürecinde hizmet buluşlarındaki buluş bildirimi hükümlerinden ayrılan en önemli nokta Kanun’da çalışanın buluş bildirim yükümlülüğüne getirilen istisnadır. Serbest buluşun işverenin faaliyet alanı<sup>183</sup>

---

<sup>181</sup> Özsoy, s. 269.

<sup>182</sup> Ruete, M.: “The German Employee Invention Law: An Outline”, Employee’s Inventions A Comparative Study, Ed. Jeremy Phillips, Sunderland 1981, s. 194.

<sup>183</sup> Bu noktada kanunun lafzında yer alan “işverenin faaliyet alanı” ifadesine değinmek gerekir. Aynı hükmün sonraki fıkrasında çalışanın teklifte bulunma yükümlülüğünü düzenleyen maddede “işletmenin faaliyet alanı” ifadesi kullanılmışken bildirim yükümlülüğünün istisnasına ilişkin 119/3. maddesinde kullanılan “işverenin faaliyet alanı” ifadesinin bilinçli şekilde kullanılıp kullanılmadığı sorusu akla gelebilir. “İşverenin faaliyet alanı” ifadesi doktrinde fiilen yürütülen işletme konusu olarak yorumlanmıştır (Tekinalp (Yenilikler), s. 81). ArbNErfG’de yer alan paralel düzenleme incelendiğinde işletmenin faaliyet alanı (*Arbeitsbereich des Betriebes/ work area of enterprise*) ifadesinin hem buluş bildiriminin istisnasını düzenleyen maddede, hem de çalışanın teklifte bulunma yükümlülüğünü düzenleyen maddede kullanıldığı görülmektedir (ArbNErfG m. 18/3 ve m. 19/1). Anılan düzenleme ve SMK’nın kendi içerisindeki sistematiği de göz önünde bulundurulduğunda, “işverenin faaliyet alanı” ifadesinin bilinçli olarak tercih edilmediği ve işletmenin faaliyet alanı olarak anlaşılmasının daha uygun olacağı kanaatindeyiz.

içinde değerlendirilebilir olmadığı açıksa, çalışanın bildirim yükümlülüğü yoktur (SMK m. 119/3)<sup>184</sup>.

Serbest buluşlarda çalışana getirilen bildirim yükümlülüğünün amacı da düşünüldüğünde belirtilen istisna amaca uygundur. Zira buluşun işverenin iş alanı içerisinde değerlendirilme olanağı olmaması, buluşun işletmenin deneyim ve çalışmalarına dayanması ihtimalini de ortadan kaldırdığından işverene buluşun gerçekten serbest buluş olup olmadığını denetleme imkanı vermenin bir gerekçesi kalmamaktadır<sup>185</sup>.

## **6. İşverenin Buluş Bildirimine İtirazı**

Çalışanın serbest buluşa ilişkin buluş bildirimini, buluşun maddi olarak serbest buluş olduğu anlamına gelmez. Dolayısıyla çalışan, esasında hizmet buluşu olan bir buluşu serbest buluş olarak nitelendirerek işverene bildirmiş olabilir. Bu halde kanunda işverene, buluşun serbest bir buluş olmadığına dair kanaate varması halinde, kendisine yapılan bildirim tarihinden itibaren üç ay içinde itiraz hakkı tanınmıştır (SMK m. 119/2). İşverenin süresi içerisinde yapacağı itiraz, ilgili hükümde yazılı şekle tabi kılınmıştır. İşverenin hak düşürücü süre niteliğindeki üç aylık süre içerisinde itiraz etmemesi halinde buluş serbest buluş haline gelecek ve işveren buluşun hizmet buluşu olduğunu ileri süremeyecektir<sup>186</sup>.

---

<sup>184</sup> Bkz. PatKHK m. 31/3; ArbnErfG m. 18/3.

<sup>185</sup> Utku, s. 1001. Bu ihtimalde işverenin buluşu denetlemesi imkanının ortadan kaldırılmasının serbest buluşlarda getirilen bildirim yükümlülüğünün amacı ile bağdaşmadığı yönünde karşı yönde bkz. Özsoy, s. 266.

<sup>186</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 566; Suluk, s. 223; Çataklar (Değişiklikler), s. 427; Özsoy, s. 272; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 250. PatKHK'nın 31/2. maddesinde ve ArbnErfG'nin 18/2. maddesinde üç aylık süre içerisinde itirazda bulunmayan işverenin sonradan buluşun hizmet buluşu olduğunu ileri süremeyeceği açıkça düzenlenmişken SMK'da bu hükme yer verilmemiştir. Ancak öğretide, kanunda bu yönde açık hüküm bulunmasa da hükmün amacı ve lafzı dikkate alındığında üç aylık sürenin buluşun hizmet buluşu olduğunun ileri sürülmesi bakımından hak düşürücü süre olduğu kabul edilmiştir. Çataklar (Değişiklikler), s. 427.

İşverenin serbest buluş bildirimine itirazı, serbest buluş bildiriminin aksine kanunda yazılı geçerlilik koşuluna bağlanmış olup yazılı şekle ilişkin önceki açıklamalar çerçevesinde, şekle aykırı yapılan itiraz hukuki sonuç doğurmayacaktır. İtirazın içeriğinde, kanunda belirtilen buluşun “*serbest buluş olmadığı*” ifadesinin aynen yer alması aranmasa da bu anlamı yansıtacak şekilde işverenin buluşun serbest buluş olduğunu kabul etmediği yönündeki iradesini göstermesi gerekir<sup>187</sup>.

İşverenin serbest buluş bildirimine itirazının sonuçları bakımından öğretide görüş farklılıkları bulunmaktadır. Zira kanunda işverenin itirazının aynı zamanda buluşa ilişkin hak talebi niteliğinde olup olmadığı hususunda düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple işverenin itirazından sonra ayrıca hak talebinde bulunup bulunmayacağı konusu değerlendirilmelidir. Bu doğrultuda ilk görüş, işverenin itirazının aksi anlaşılmadığı sürece buluşa ilişkin tam hak talebinde bulunması sonucunu doğurduğunu savunmaktadır<sup>188</sup>. Başka bir ifade ile, itiraz aynı zamanda tam hak talebi niteliğinde olduğundan buluş üzerindeki haklar, ayrıca bir hak talebine gerek olmaksızın itiraz ile işverene geçer.

Buna karşın diğer görüş, işverenin itirazına doğrudan hak talebine ilişkin hukuki sonuçların uygulanamayacağını ifade eder<sup>189</sup>. Çalışana yönlendirilen itiraz ile buluşun serbest buluş olmadığı kanaatinde olan işveren, çalışanı hizmet buluşu bildirimini yapmaya davet edebilir<sup>190</sup>.

---

<sup>187</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 251.

<sup>188</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 251 vd. ve dn. 558 de anılan yazarlar; Utku, s. 1001, dn. 66; Suluk, s. 224.

<sup>189</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 162; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 566; Özsoy, s. 273.

<sup>190</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 566; Özsoy, s. 273. İşverenin hak talebi çalışanın bildirimine bağlı olmadığından buluşun hizmet buluşu olduğu kanaatinde olan işveren bildirim olmaksızın da hak talebinde bulunabilir.

Kanaatimizce kanunda itirazın hukuki sonuçlarına ilişkin açık hüküm bulunmaması sebebi ile ortaya çıkan söz konusu tartışma, pratikte ortaya çıkacak sonuçlar göz önüne alındığında anlamını kaybedecektir. Zira işverenin itirazına aynı zamanda hak talebi sonucu bağlanmadığında, işverenin ayrıca hak talebi yapması gerekecektir. İşverenin tam hak talebi, hizmet buluşu bildirimine ilişkin bölümde açıklandığı üzere çalışanın bildirimine bağlı olmadığından, buluşun hizmet buluşu olduğu kanaatinde olan işveren tek taraflı olarak hak talebini kullanabilir. İşverenin itirazına hak talebine niteliği bağlandığında ise ek bir adıma gerek kalmadan bu sonuç ortaya çıkacaktır.

Bu noktada tarafların buluşun niteliği konusunda anlaşmaya varamamaları halinde uyuşmazlık tahkim usulü ile çözümlenir<sup>191</sup>. Buluşun niteliği konusunda uyuşmazlık çözüm mekanizmaları tarafından verilecek karar, buluştan doğan hakların başından itibaren hangi tarafa ait olacağı konusunda belirleyici olacaktır. Dolayısıyla işverenin itirazına bağlanan sonuçlarla ilgili tartışma yalnızca işveren tarafından ek bir bildirim yapıp yapılmayacağını belirleyecek olup, çalışanın lehine veya aleyhine bir etki yaratmayacaktır. Bu sebeple uygulamada prosedürel açıdan ek bir yükümlülük yaratmamak adına, itirazın içeriğinden aksi anlaşılmadıkça işverenin ayrıca hak talebinde bulunmasının gerekli olmadığı sonucuna varılacaktır.

#### **D. Çalışanın Teklifte Bulunma Yükümlülüğü**

Serbest buluş işletmenin faaliyet alanına girmekteyse veya işletme<sup>192</sup> söz konusu buluşun ilgili olduğu alanda faaliyette bulunmak için ciddi hazırlıklar

---

<sup>191</sup> Ruete, s. 194.

<sup>192</sup> Utku, bu ifadedeki “işletme” kelimesinin işveren olarak anlaşılması gerektiğini, nitekim madde gerekçesinde de işletmenin değil işverenin yaptığı hazırlıklardan bahsedildiğini haklı olarak ifade etmiştir. Bkz. Utku, s. 1002 dn. 70.

içindeyse çalışan, serbest buluşunu iş ilişkisini sürdürmekte olduğu sırada başka bir şekilde değerlendirmeye başlamadan önce, tam hak tanımaksızın uygun şartlar altında buluşundan yararlanma imkânı vermek için işverene teklifte bulunmakla yükümlüdür (SMK m. 119/4).

Serbest buluşlar üzerinde hak sahibi olan çalışanın serbestçe tasarrufta bulunma yetkisi vardır. Bununla beraber bu tasarruf hakkı, serbest buluşun işverenin mevcut veya gelecekte ciddi hazırlıklar yaptığı alana girmekteyse sınırlanmakta ve işverene belli bir bedel karşılığında inhisari olmayan kullanmaya yönelik bir öncelik hakkı tanınmaktadır<sup>193</sup>.

Çalışanın serbest buluşa ilişkin teklif yükümlülüğünün, iş ilişkisinden doğan sadakat borcunun bir görünümü olduğu öğretide ifade edilmiştir<sup>194</sup>. Çalışan ile işveren arasındaki karşılıklı güvene dayalı ilişkiden kaynaklanan sadakat borcu kapsamında işçi, işverenin yararına uygun şekilde hareket etme ve işverene zarar verici davranışlardan kaçınma yükümlülüğü altındadır<sup>195</sup>. Bu doğrultuda çalışanın serbest buluş üzerinde her ne kadar serbest tasarruf yetkisi bulursa da buluşun işletmenin aktif veya potansiyel faaliyet alanına dahil olduğu durumlarda özellikle aynı piyasadaki

---

<sup>193</sup> Bkz. SMK m. 119 Gerekçesi. Yükümlülüğün yerine getirilmesi için basit lisans teklifinin gerekli ve yeterli olması, sözleşme özgürlüğü ve çalışanın tasarruf hakkı çerçevesinde işverene daha geniş yetkiler tanıyan bir lisans sözleşmesinin teklif edilemeyeceği ve hatta buluştan doğan hakların devredilemeyeceği şeklinde yorumlanamaz. Bkz. Ortan (İşçi Buluşları), s. 163; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 258; Balcıoğlu, s. 2181. Bu bakımdan çalışan tarafında yapılacak teklifin içeriği asgari olarak sözleşmenin esaslı noktalarını (kullanma hakkının türü, kapsamı ve bedel) içermesi gerekse de buluşun değerlendirilme şartları somut olay bazında tarafların iradelerine göre şekillenecektir. İşverenin, teklifi kabul etmesi ancak öngörülen şartları uygun bulmaması halinde şartlar tarafların talebi üzerine mahkeme tarafından tespit edilir (SMK m. 119/4-c.3).

<sup>194</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 163; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 257; Balcıoğlu, s. 2181; Özsoy, s. 274.

<sup>195</sup> Çelik/Canikoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 331; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 186; Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, İstanbul 2012, s. 273; Esener, s.156. Sadakat borcu, geniş kapsamlı bir borç olup, işverenin meşru çıkarlarını korumak için dürüstlük kurallarına göre işçinin kendisinden beklenen davranışları yapması ve bu çıkarları ihlal edici davranışlardan kaçınması olarak açıklanmıştır. Bkz. Ertaş, K.: Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara 1982, s. 20.

rakip konumundaki işletmelerin buluştan faydalanması işverene zarar verebileceğinden, çalışanın sadakat borcuna aykırılık teşkil edebilecektir.

İlgili hükümde çalışanın teklif yükümlülüğü zamansal olarak sınırlandırılmıştır. Çalışan, serbest buluşunu iş ilişkisini sürdürmekte olduğu sırada başka bir şekilde değerlendirmeye başlamadan önce<sup>196</sup> işverene teklifte bulunmalıdır. Yükümlülüğün iş ilişkisinin devamı ile sınırlandırılması, çalışanın sadakat borcu ve buna bağlı rekabet etmeme borcunun da iş ilişkisi ile sona ermesi nedeniyle anlaşılabilir.

Çalışanın teklif yükümlülüğünü yerine getirmesi akabinde işveren bakımından öncelik hakkını kullanabilmek için teklife cevap verme hakkı doğar<sup>197</sup>. İlgili hükümde cevap süresi üç aylık hak düşürücü süre ile sınırlandırılmış olup, işveren teklifin kendisine ulaştığı tarihten itibaren üç ay içinde cevap vermezse öncelik hakkını kaybeder (SMK m. 119/4-c. 2).

---

<sup>196</sup> Hükümde yer alan “başka bir şekilde değerlendirmeye başlamadan önce” ifadesinin yükümlülüğün kapsamını açıklamak adına şüpheye yer bırakmayacak şekilde açıklanması gerekir. Zira çalışanın buluşu başka bir şekilde değerlendirme niyetinde olmadığı hallerde işverenin menfaatinin uğrayacağı bir zarar da olmadığından teklifte bulunma yükümlülüğü gündeme gelmeyecektir. Utku, s. 1002. Bu noktada buluşu çalışanın kendisinin kullanmasının yükümlülük kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği sorusu gündeme gelecektir. Doktrinde bu soru, başka türlü kullanımdan çalışanın buluşu bizzat kullanmasının dışındaki tasarruf işlemleri olarak anlaşılması gerektiği şeklinde yanıtlanmıştır. Bkz. Canbolat (İşçi Buluşları), s. 263; Utku, s. 1002; Balcıoğlu, s. 2182; Suluk, s. 228; Özsoy, s. 277. Zira çalışanın buluşu bizzat kullanması, işveren ile rekabet yaratma ihtimalini gündeme getireceğinden, bu ihtimalde iş ilişkisinden doğan sadakat ve rekabet etmeme borcu nedeni ile mümkün değildir. Dolayısıyla teklif yükümlülüğü, çalışanın buluşu üçüncü kişiler nezdinde değerlendirmesi durumunda ortaya çıkacaktır.

<sup>197</sup> Çalışanın işverene yönelttiği teklif, karşı tarafa yöneltilmesi gereken ve sözleşmenin esaslı unsurlarını içeren bir icap niteliğinde olup, işverenin kabul beyanı ile taraflar arasında sözleşme kurulmuş olur. Sözleşmenin kurulması ve sonuçları genel hükümlere tabidir. Canbolat (İşçi Buluşları), s. 265. İcap ve kabul ile sözleşmenin kurulması yolu ile ilgili ayrıca bkz. Kocayusufpaşaoğlu, s. 179 vd.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞAN BULUŞLARINDA İŞVERENİN HAK SAHİPLİĞİ VE TAM HAK TALEBİNDEN DOĞAN ASLİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

#### I. GENEL OLARAK

Çalışmamızın ilk bölümünde çalışan buluşları ve bağlantılı kavramlar açıklanarak hizmet buluşları ile serbest buluşları düzenleyen hükümler çeşitli yönleri ile incelenmiştir. Bu bölümde ise çalışmamızın esas konusunu oluşturan çalışan buluşlarının ticari sır olarak korunmasına ilişkin incelemenin hazırlık aşamasını oluşturan hizmet buluşlarında buluştan doğan hak sahipliğinin belirlenmesi ve işverenin buluş üzerinde hak sahipliğini elde etmesinden doğan asli yükümlülükleri üzerinde durulacaktır.

Hizmet buluşlarında hak sahipliğinin belirlenmesi noktasında çalışan ve işverenin buluşun gerçekleştirilmesi sürecindeki rollerinin ve etkilerinin orta konması gerekir. Tarafların buluş üzerinde farklı menfaatlerinin bulunması şüphesiz ki buluş üzerindeki hak taleplerini de etkileyecektir. İlk bölümde açıklandığı üzere gerek SMK'da gerek diğer ulusal hukuklarda yaygın olarak kabul edilen gerçek buluş sahibi ilkesine göre buluş üzerindeki haklar prensip olarak buluşun tamamlanması ile buluşu gerçekleştiren buluşçu nezdinde başka bir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden doğar<sup>198</sup>. Bununla birlikte belirli koşulların gerçekleşmesi ile çalışanın buluş bildirimi ve işverenin hak talebi sonrası buluş üzerindeki haklar, manevi haklar hariç olmak

---

<sup>198</sup> Bkz. Birinci Bölüm, I, A, 3, b.

üzere işverene devredilir. Buluş üzerindeki hakları devralan işverenin tam hak talebinden doğan iki asli kanuni yükümlülüğü, çalışana makul bedel ödemek ve buluş için patent başvurusunda bulunmaktır.

İşveren, tam hak talebi ile hakları devren iktisap ettiğinde bir yandan çalışanın hakkını gözetmek bir yandan da kendi haklarını kullanabilmek için ulusal patent veya faydalı model başvurusunda bulunmalıdır (SMK m. 116/1). Bir yönüyle hak, bir yönüyle yükümlülük olarak değerlendirilen işverenin patent başvurusunda bulunma borcunun yine aynı hükümde düzenlenen istisnalarından birini de ticari sır koruması oluşturmaktadır. Bu bakımdan işveren, tam hak talebinde bulunduğu buluşu patent veya şartlarının oluşması halinde ticari sır olarak korumak durumundadır. İşverenin yükümlülüğüne önemli bir istisna teşkil eden bu durumun çalışan ve işveren nezdindeki hüküm sonuçların anlaşılması bakımından işverenin yükümlülüklerinin detaylı olarak ortaya konması önem taşımaktadır.

## **II. HİZMET BULUŞLARINDA BULUŞTAN DOĞAN HAKKIN SAHİBİ**

### **A. Genel Olarak**

Çalışan buluşlarında hak sahipliği konusunda özellik gösteren husus, çalışan ve işverenin buluşun gerçekleştirilmesi sürecindeki farklı rol ve etkileridir. Buluşun ortaya çıkması, buluşu meydana getiren kişinin fikri çabasının yanında teknik ve finansal altyapının da varlığını gerekli kılar. Bu durum işletmelerin bünyelerinde yürüttükleri Ar-Ge faaliyetlerini desteklemek için altyapıyı sunmaları ve buluşları geliştirecek çalışanları istihdam ederek işletmelerine değer katmalarına neden olmaktadır. Nitekim rekabetçi piyasada teşebbüslerin kendilerini geliştirmek ve

piyasada aktif rol almaları için önemli araçlardan biri de tekelci niteliği olan fikir ürünleridir.

Patent korumasının esas amaçlarından biri buluşçuları ve buluş yapma faaliyetini teşvik ederek, teknolojik ve bilimsel ilerleme ile kamusal yararın sağlanmasıdır. Bu noktada çalışan buluşlarında patent sisteminin temelini oluşturan kamu ve özel çıkarlar dengesi, işverenin mevcudiyeti nedeniyle farklılaşır<sup>199</sup>. Nitekim işveren, yaptığı yatırım ve kurduğu iş organizasyonu ile buluşun üretimine zemin hazırlar. Dolayısıyla, buluşun geliştirilmesinde işveren ve işletmenin ekonomik menfaatleri ile çalışanın hizmet ilişkisinden doğan menfaatleri beraber var olmaktadır. Bu açıdan çalışan buluşundan doğan hak sahipliğinin incelenmesi ve gerçek buluş sahibi prensibinden ayrıldığı noktaların ortaya konması önem arz etmektedir.

İşletmelerin yeniliğe ve çalışanların buluşa teşviki, çalışan buluşları düzenlemelerinin temel amaçlarından olan fikri üretim teşvikinin temelinde yer alan iki unsurdur<sup>200</sup>. Bu menfaat sahiplerinin buluşun ortaya çıkma sürecindeki rolleri birbirini destekler ve tamamlar nitelikte yorumlanmalıdır. *Ortan*, hizmet buluşlarının iş hukuku öğretisi ve uygulamasının bir ürünü olması sebebi ile söz konusu iş ilişkisinin anlam ve amacı doğrultusunda işverenin buluş üzerindeki haklılığının tartışılmaz olduğunu belirtmiştir<sup>201</sup>. Bu dengede buluşun geliştirilmesi için gerekli ortam ve araçları sağlayan işveren, buluşun başarılı olamama riskini üstlenir. Bu nedenle işverenin yaratıcı çalışanlara yatırım yapmaya devam edebilmesi için, hizmet ilişkisinden bir fayda elde etmesi gerekir<sup>202</sup>.

---

<sup>199</sup> Loretto, D.: "Employee Patents on Computer-Implemented Inventions: The Conundrum of Separate Ownership of Patent and Copyright," *Cardozo Law Review* 2002, C. 23, S. 2, s. 715.

<sup>200</sup> Suluk, s. 10.

<sup>201</sup> *Ortan (İşçi Buluşları)*, s. 123.

<sup>202</sup> Loretto, s. 718, dn. 68.

Diğer yandan “*buluş uğraşısında bulunmayı taahhüt eden*” çalışanın buluşa teşvik edilmesi için de belirli teşvik mekanizmalarının öngörülmesi gerekir<sup>203</sup>. Bu noktadan hareketle, SMK’da yer alan çalışan buluşları hükümleri ile, işverenin çalışanın malvarlığı ve kişiliğinde doğan buluştan doğan hakları tam hak talebi ile devralabilmesi, çalışanın ise maaşından bağımsız bir bedel ile tatmin edilmesi şeklinde bir denge kurulmuştur<sup>204</sup>.

Çalışan buluşlarında hak sahipliği, öncelikle gerçek hak sahipliği ilkesi doğrultusunda buluştan doğan hakların buluşu gerçekleştiren çalışanın kişiliğinde ve malvarlığında doğması ile başlar. Buluşun gerçekleştirilmesinden sonra çalışanın bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi akabinde hizmet buluşu üzerinde işverenin tam veya kısmi hak talebi hakkı doğar. Tek taraflı irade beyanı ile kullanılan bu hak ile işveren buluştan doğan hakları tamamen veya kısmen devralabilir. Böylece Kanun’un çalışanın içinde bulunduğu özel hukuk sözleşmesi ve benzeri hukuki ilişki gereğince buluştan faydalanma hakkını belirli koşulların varlığı halinde gerçek hak sahibi dışındaki işverene bıraktığı, gerçek hak sahipliği ilkesinin özel bir görünümü ortaya çıkar<sup>205</sup>. Bununla beraber, işverenin buluş üzerindeki hakkı, işçinin buluşu ile manevi bağının devam etmesine engel değildir. Bu sebeple, çalışanın patent başvurusunda buluşçu olarak isminin belirtilmesine yönelik manevi hakkı devredilemeyen, feragat edilemeyen ve rehnedilemeyen nitelikte bir kişilik hakkı olup,

---

<sup>203</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 123.

<sup>204</sup> Çalışan buluşundan doğan hak sahipliği konusunda Kıta Avrupası Hukuk Sistemi’ne tabi ülkelerin ulusal hukuklarında benzer yaklaşımların söz konusu olduğu görülmektedir. Buna göre genel itibarıyla gerçek buluş sahibi prensibi patent hukukunda baskın olup, hizmet buluşunun ilk sahibi buluşu gerçekleştiren çalışandır. Buna karşın yatırımcı işveren, buluştan doğan hakları, kanuni düzenlemeler veya sözleşme yoluyla devralarak çalışanlarının fikri yaratımlarından faydalanma hakkına sahiptir. Bkz. Wolk, S.: “Introduction to Employees Intellectual Property Rights”, Employees’ Intellectual Property Rights, AIPPI Law Series, Ed. Sanna Wolk, Kacper Szkalej, 2nd Ed., 2018, s. 3- 4.

<sup>205</sup> Suluk/Karasu/Nal, s. 247.

her zaman buluşçunundur<sup>206</sup>. Söz konusu hak, SMK'nın 90/6. maddesinde “*buluşu yapanın başvuru veya patent sahibinden buluşu yapan olarak tanınmasını ve adının belirtilmesini isteme hakkı vardır.*” şeklinde hüküm altına alınmıştır.

İşverenin hak sahipliğinin kapsamı tam ve kısmi hak taleplerinde farklılık gösterdiğinden ayrı başlıklar altında incelenmesi uygun olacaktır.

## **B. Tam Hak Talebi Halinde Hak Sahipliği**

Çalışmamızın önceki bölümünde değinildiği üzere, işverenin süresi içerisinde ve usulüne uygun olarak tam hak talebinde bulunması, yenilik doğurucu bir hak olup, irade açıklamasının çalışana yöneltilmesi ile hüküm doğurur<sup>207</sup>. Hak talebinin hukuki niteliğinin bir sonucu olarak, çalışanın aksi yöndeki bir irade beyanı herhangi bir sonuç doğurmaz. Tam hak talebine ilişkin bildirimin çalışana ulaşması ile çalışanın adının buluşçu olarak belirtilmesine ilişkin manevi hakkı dışında buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçmiş olur (SMK m. 115/2).

İşverenin hakkının içeriği, patent veya faydalı model için başvuru yapma ve belge alma hakkı, buluşun ekonomik olarak değerlendirilmesi ve buluş üzerindeki hakların hukuki işlemlere konu edilmesi ve ihlallere karşı buluşun korunması olarak özetlenebilir<sup>208</sup>. Böylece, buluş üzerinde işverene tam bir hakimiyet sağlanır ve çalışanın buluş üzerindeki tasarruf yetkisi ortadan kalkar<sup>209</sup>. İşverenin buluş üzerindeki hakları kazanmasını sağlayan bu hukuki işlem, yasal ve devren iktisaptır. Bu şekilde gerçek buluş sahibi ilkesi gereği buluştan doğan haklar ilk aşamada buluşçunun kişiliğinde ve malvarlığında doğacak, işveren tarafından buluşçuya yöneltilen yenilik

---

<sup>206</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 124.

<sup>207</sup> Bkz. Birinci Bölüm, II, D, 2.

<sup>208</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 563; Özsoy, s. 172.

<sup>209</sup> Süzek, s. 506.

doğurucu hakkın kullanılması ile kanunen ve geçmişe dönük olarak buluşçudan işverene geçecektir.

Bu noktada, buluşun tamamlanması ile işverenin hak talebi arasındaki sürede buluş üzerindeki hakların durumu tartışılmalıdır. İşveren, hak talebinin çalışana ulaşması ile buluştan doğan hakları baştan itibaren kazanır. Bir diğer deyişle, işverenin hak talebinden önce buluş üzerinde tasarruf hakkı yoktur<sup>210</sup>. Bu sebeple, işveren tarafından bir hak talebinde bulunulmadan önce buluşun şekli ve maddi anlamdaki meşru hak sahibi çalışandır<sup>211</sup>. Ancak bu süre içerisinde hak sahibi olan çalışanın tasarruf yetkisi kanunen kısıtlanmıştır. SMK'nın 115/4. maddesinde işverenin hak talebinden önce çalışanın buluş üzerindeki tasarruflarının işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde işverene karşı geçersiz sayılacağı düzenlenmiştir<sup>212</sup>.

Bu düzenleme ile çalışanın, işverenin hak talebinden önceki aşamada buluş üzerindeki hakkın tek sahibi olarak buluş hakkına yönelik tasarruflarda bulunması ihtimali göz önünde bulundurulmuştur<sup>213</sup>. Bu halde işveren, olası bir hak talebi halinde buluş üzerinde “*tam bir hakimiyet sağlayan, inhisari ve kapsamlı nitelikte bir hak*”<sup>214</sup> ile donatılacağından, buluş üzerinde hak talebinde bulunup bulunmayacağına ilişkin değerlendirmeyi yapması için tanınmış olan dört aylık kanuni süre içerisinde çalışan tarafından gerçekleştirilecek haklarını ihlal eder nitelikteki tasarruflara karşı korunmuştur.

Anılan hükümde bahsi geçen hükümsüzlüğün türünün ise ayrıca tartışılması gerekmektedir. Doktrinde, işverenin hak talebine kadar devam eden süre içerisinde

---

<sup>210</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 220.

<sup>211</sup> Tekinalp (Yenilikler), s. 78.

<sup>212</sup> Ayrıca bkz. PatKHK m. 20/3; ArbNErfG m. 7/2.

<sup>213</sup> Özsoy, s. 173.

<sup>214</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 123.

çalışanın buluş üzerindeki haklarını üçüncü bir kişiye devretmesi veya lisans, rehin, intifa hakkı gibi hukuki işlemlere konu etmesi durumunda işlemin geçerliliğinin askıda olacağı ve işverenin hak talebinde bulunması halinde hükümsüzlük ile sonuçlanacağı ifade edilmiştir<sup>215</sup>. Öyle ki, kanun bu konuda üçüncü kişilerin iyiniyetine dahi sonuç bağlamamış olup üçüncü kişilerin işverene iyiniyet iddiasında bulunamayacağı hüküm altına alınmıştır (SMK 148/5)<sup>216</sup>.

Askıda hükümsüzlük hali, hukuki işlemin kurucu unsurları gerçekleştiği halde, bazı nedenlerle hüküm doğurmayan eksik işlemleri ifade etmektedir<sup>217</sup>. Bu durumda işlemin geçerliliği bir askı durumunda olup, eksik olan olgu tamamlandığı halde işlem hükümlerini en başından itibaren doğuracak, aksi halde kesin olarak hükümsüz hale gelecektir<sup>218</sup>. Bu çerçevede SMK'nın 115/4. maddesini yorumlamak gerekirse, buluşun gerçekleştirilmesi ile buluş üzerindeki hak çalışanın şahsında ve malvarlığında doğar ve bunun bir sonucu olarak çalışan hak üzerinde mülkiyete bağlı olarak tasarruf yetkisine de sahip olur. Ancak bu zaman dilimi, işverenin kurucu yenilik doğuran hak niteliğindeki talep hakkını kullanabileceği bir hak düşürücü süre olması ve söz konusu talep hakkının kullanılması ile buluş üzerindeki hakların işverene geçecek olması sebebiyle bir nevi “askı durumunu”<sup>219</sup> ortaya çıkarmaktadır.

Bu süreçte esasında ne çalışan ne de işveren buluş üzerinde tam olarak yetki sahibidir. Tarafların buluş üzerindeki hak ve yetkilerinin belirlenmesi, işverenin talep

---

<sup>215</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 221. Aynı yönde bkz. Özsoy, s. 174; Suluk, s.184.

<sup>216</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 563; Süzek, s. 506; Suluk, s. 184.

<sup>217</sup> Kocayusufpaşaoğlu, s. 593-594; Oğuzman, K/ Öz, T.: Borçlar Hukuku-Genel Hükümler C. I, 13. Baskı, İstanbul 2015, s. 178 vd.; Eren, s. 349.

<sup>218</sup> Kocayusufpaşaoğlu, s. 594.

<sup>219</sup> Ortan, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 1972 tarihli değişiklikler ile işçi buluşlarına ilişkin eski 343. maddeyi karşılayan yeni 332. maddede getirilen yeniliklere ilişkin değerlendirmelerinde, fırsat (serbest) buluşlarında işverenin buluş üzerindeki hakkı iktisap etmeye yönelik opsiyon hakkını kullanma süresine yönelik aşama için mezkûr kanunda yer alan *Schwebezuustand* kavramının karşılığı olarak askı (bekleme) durumu kavramını kullanmıştır (Ortan (İşçi Buluşları), s. 158). Kavramın, incelemeye konu SMK'nın 115/4. maddesinde yer alan zaman dilimini ifade etmek için de uygun olduğu kanaatindeyiz.

hakkını ne yönde kullandığına bağlıdır. Belirtilen süre içerisinde çalışanın buluş üzerindeki tasarrufları, işverenin hak talebi olgusuna bağlı olarak geçerlilik kazanacak veya işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde hükümsüz sayılacaktır. Askı durumunu sona erdirecek olan bu seçim, işveren tam hak talebinde bulunursa buluş üzerindeki hakları devralması; buna karşın herhangi bir hak talebinde bulunmazsa veya kısmi hak talebinde bulunursa buluşun serbest kalması ve çalışanın buluş üzerindeki haklarının kesintisiz şekilde devam etmesi ile sonuçlanır<sup>220</sup>.

Diğer taraftan, çalışanın buluş üzerindeki tasarruflarının “işverene karşı” geçersiz sayılması nispi hükümsüzlük halini gündeme getirmektedir<sup>221</sup>. Nispi hükümsüzlük, işlemin taraflar arasında geçerli, fakat kanun tarafından korunan bazı üçüncü kişilere karşı geçersiz olduğu ve tasarruf işlemi ile meydana gelen değişikliğin bu kimselere karşı ileri sürülemediği hükümsüzlük çeşididir<sup>222</sup>. Bu kapsamda işverenin hak talebinde bulunmasından önce çalışan tarafından buluş üzerinde yapılan tasarrufları herkese karşı hükümsüz hale getirmez; bu tür işlemler, çalışan ile işlemin diğer tarafı üçüncü kişi bakımından geçerliliğini korur<sup>223</sup>. Çalışan ve üçüncü kişi arasındaki hukuki işlemin geçerli olması ancak nispi etkisizlik sebebi ile hükümsüzlüğün işverene karşı ileri sürülememesi, üçüncü kişinin ancak çalışana başvurabilmesi sonucunu doğurur<sup>224</sup>.

Sonuç olarak, işverenin tam hak talebi, buluş üzerindeki hakları devralması ile sonuçlanır ve buna bağlı olarak kanunda tam hak talebine bağlanan ve çalışmamızın devamında incelenecek olan yükümlülükleri doğurur.

---

<sup>220</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 219.

<sup>221</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 221; Suluk, s. 184; Özsoy, s. 174.

<sup>222</sup> Kocayusufpaşaoğlu, s. 596.

<sup>223</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 221.

<sup>224</sup> Özsoy, s. 175.

### C. Kısmi Hak Talebi Halinde Hak Sahipliği

İşverenin hizmet buluşuna ilişkin süresi içinde kısmi hak talebinde bulunması halinde buluş serbest buluş niteliği kazanır (SMK m. 115/3-c.1). Hak talebinin işverenin kullandığı tek taraflı bir irade beyanı olması ve çalışana ulaştığı anda kendiliğinden hüküm ve sonuçlarını doğurması, dolayısıyla çalışanın aksi yöndeki iradesinin bir sonuç doğurmayacağı yönündeki açıklamalarımız kısmi hak talebinde de geçerlidir. Ancak burada özellik arz eden husus, hak talebinde bulunduktan sonra işverenin hizmet buluşu üzerindeki hakkı devralmaması, ancak buluş üzerinde bir kullanım hakkı elde etmesidir.

Bu durumda buluş üzerindeki tasarruf yetkisi çalışanda kalmaya devam eder, işveren ise kısmi hakkına dayanarak buluşu kullanabilir<sup>225</sup>. İşverenin kullanım hakkı çalışanın buluş üzerindeki tasarruflarından etkilenmez. Bir başka ifade ile, çalışan buluşu üçüncü kişilere devretse veya üçüncü kişiler lehine basit veya inhisari lisans verse dahi işverenin kısmi hak talebinden doğan hakkı üçüncü kişilere tanınan bu haklardan dolayı sınırlandırılmaz<sup>226</sup>. Öyle ki, buluş üzerinde hak elde eden üçüncü kişilerin iyi niyetli olması, yani işverenin kullanım hakkını bilmemesi ve bilebilecek durumda olmaması dahi bu durumu değiştirmez<sup>227</sup>. Zira kanun koyucu SMK'nın 148/5. maddesinde sicile kaydedilmeyen hukuki işlemlerden doğan hakların iyiniyetli üçüncü kişilere karşı ileri sürülemeyeceği düzenlemesi karşısında çalışan buluşlarında işverenin hak talebini düzenleyen 115. madde hükmünü saklı tutmak suretiyle işverenin kısmi hak talebinde elde ettiği kullanım hakkını da bu istisnaya dahil etmiştir.

---

<sup>225</sup> Balcıoğlu, s. 2173.

<sup>226</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 565; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 230; Süzek, s. 484; Suluk, s. 191; Özsoy, s. 182.

<sup>227</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 230.

Kısmi hak talebinde bulunan işverenin kullanım hakkı, çalışan menfaati gözetilerek çalışanın üzerinde hak sahibi olduğu buluşunu değerlendirmesini *önemli ölçüde* güçleştiren bazı durumlarda sınırlandırılmıştır. Bu doğrultuda SMK'da çalışana, buluşa ilişkin hakkın işverenden tamamen devralınmasını veya işverenin kısmi hakka dayanan kullanım hakkından vazgeçmesini talep etme hakkı tanınmıştır (SMK m. 115/3-c.3). Çalışanın hizmet buluşu üzerindeki kısmi hak talebinin tam hak talebine dönüştürülmesi veya hizmet buluşunun tamamen serbest bırakılması yönündeki bildirim işverenin kanuni iki aylık süre içerisinde cevap vermemesi halinde ise işverenin buluşu kullanım hakkının sona erecektir (SMK m. 115/3-c.4). Çalışanın buluşu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştiren durumların her somut olayda ayrıca incelenmesi gerekmektedir<sup>228</sup>. Doktrinde bu durumlara örnek olarak işverenin işçinin patent veya faydalı model başvurusu yapmasına gizlilik endişeleri ile engel olması<sup>229</sup> ve çalışanın buluşu üçüncü bir kişiye devrederek değerlendirmek istemesi durumunda işverenin rekabet yasağına aykırılığı öne sürerek hakkın devrine engel teşkil etmesi<sup>230</sup> verilmiştir.

Çalışanın yukarıda açıklanan talebi üzerine işveren kullanımının buluşun değerlendirilmesini önemli ölçüde güçleştirmediyi beyan ederek kullanıma devam ederse ortaya çıkacak duruma da değinmek gerekecektir. Bu konuda yaşanacak uyuşmazlıklar, ÇBY'nin 24/4. maddesi uyarınca zorunlu tahkime tabi olup, ispat külfeti ilgili kullanımların buluşun değerlendirilmesini önemli ölçüde zorlaştırdığını iddia eden çalışandır<sup>231</sup>.

---

<sup>228</sup> Suluk, s. 190.

<sup>229</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 565.

<sup>230</sup> Suluk, s. 190.

<sup>231</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 231.

### **III. HİZMET BULUŞLARINDA İŞVERENİN TAM HAK TALEBİNDEN DOĞAN KANUNİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

#### **A. Makul Bedel Ödeme Yükümlülüğü**

##### **1. Genel Olarak**

Hizmet buluşu üzerinde tam veya kısmi hak talep eden işverenin hakları devralması ile çalışana makul bedel ödeme yükümlülüğü doğar (SMK m. 115/6). Bedel ödeme yükümlülüğü, kanundan kaynaklanan borç niteliğindedir. İşverenin bedel ödeme yükümlülüğünün karşılığı çalışanın makul bedel talebinde bulunma hakkıdır.

Çalışana buluş üzerindeki hakların devralınması karşılığında işveren tarafından ödenecek bedel, çalışan buluşları sisteminin en önemli parçalarından birini oluşturur. Zira iş sözleşmesinde doğan yükümlülükleri gereği bir buluş ortaya çıkarması durumunda çalışana maaşından ayrı bir bedel talep etme hakkının getirilmiş ve buluşun ortaya çıkarılması sürecindeki çaba çalışanın olağan çalışmasından farklı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda çalışan buluşları sisteminde iş hukukundaki temel ilkelerden olan iş ürünlerinin işverene ait olması prensibinden farklı olarak çalışana buluş üzerinde bedel hakkı tanınmasının özel bir sebebi bulunmaktadır<sup>232</sup>. Bedel ödeme yükümlülüğü ve bedelin belirlenmesinin SMK’da bu derece ayrıntılı düzenlenmesinin ve çalışan buluşları hukukunda önemli yere sahip olmasının altındaki sebeplerin üzerinde durulması gerekir.

---

<sup>232</sup> Himmelmann, U: Vergütungsrechtliche Ungleichbehandlung von Arbeitnehmer- Erfinder und Arbeitnehmer-Urheber, GRUR 1999, S.10, s. 897.

## 2. Çalışan Buluşlarında Bedel Ödeme Yükümlülüğünün Düzenlenme Amacı ve Bu Yükümlülüğün Kaynağına İlişkin Görüşler

Çalışan buluşları, multidisipliner bir sistem olarak nitelendirilmiş ve hukuki, psikolojik, etik ve ekonomik açılardan ele alınmıştır<sup>233</sup>. Buluş olarak nitelendirilen ürün, esasında yaratıcı bir buluş uğraşısı sürecinin *ex post facto* sonucudur<sup>234</sup>. Çalışanın bu çabası pek çok hukuk sisteminde özel teşvik mekanizmaları ile desteklenmiştir. Zira yetenekli çalışanların ödüllendirilmesi yalnızca bireysel çabanın karşılığını değil, buluş ekosisteminin desteklenmesi ve teknolojik ilerlemenin sağlanmasının da önemli bir aracıdır<sup>235</sup>.

Diğer yandan patent koruması buluştan kanunen tanınan süre boyunca yararlanma imkanı sağlayan güçlü bir tekel hakkını buluş sahibine tanır. Bu yönüyle çalışan buluşu, işveren için serbest piyasa ekonomisinde önemli bir rekabet unsurudur<sup>236</sup>. Bu çerçevede çalışanın ortaya çıkan buluş neticesinde maaş ve sair ücret alacağına ek bir ücret ile ödüllendirilmesinin temelinde iki sebep tespit edilebilir: (i) çalışanın buluş uğraşısının ile yaratıcı faaliyetlerinin teşvik etmek ve (ii) işverenin buluş üzerindeki hakları devralarak bir tekel hakkına sahip olmasının karşılığını sağlamak<sup>237</sup>.

Yukarıda açıklanan farklı yaklaşımlar, Türk ve Alman öğretisinde çalışana ek bedel ödeme yükümlülüğünün temelini açıklayan iki farklı teoriyi ortaya çıkarmıştır.

---

<sup>233</sup> Phillips, J.: “Employee’s Inventions: An Analysis of the Nature of the Subject”, *Employees’ Inventions, A Comparative Study*, Ed. Jeremy Phillips, Sunderland 1981, s. 9.

<sup>234</sup> Phillips, s. 10; Trimborn, s. 3.

<sup>235</sup> Suluk, s. 12.

<sup>236</sup> Phillips, s. 14; Trimborn, s. 2.

<sup>237</sup> Phillips, s. 13.

a. Monopol Teorisi (*Monopolprinzip*)

Bu yaklaşım, işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün buluştan doğan hakların kendisine sağladığı tekel hakkı sayesinde rakiplerine karşı elde edeceği ekonomik avantajdan ileri geldiği gerekçesine dayanmaktadır<sup>238</sup>. Bu teoride buluş sahibi çalışanın iş sözleşmesinden doğan iş görme yükümlülüğünün ötesinde üstün bir performans göstermesi beklemeksizin buluşun tekel hakkı aracılığı ile işveren bakımından yarattığı ayrıcalıklı konum esas alınır<sup>239</sup>.

Alman öğretisinde bu yaklaşım Katı Monopol Teorisi (*Strenge Monopoltheorie*) ve Zayıflatılmış Monopol Teorisi (*Abgeschwächte Monopoltheorie*) olarak ikiye ayrılmıştır<sup>240</sup>. Tekel prensibini katı uygulayan görüş, işverenin buluş sayesinde rakipleri yasal dışlayıcı duruma gelmesine ilk etapta yardımcı olan buluşçu çalışanın, tekel konumu sonucunda işverene sağlanan ekonomik faydalardan pay alması gerektiğini kabul ederek çalışanın bedel talebini, tanınan fikri mülkiyet hakkından kaynaklanan tekel konumu ile gerekçelendirilir<sup>241</sup>. Öte yandan Zayıflatılmış Monopol Teorisini benimseyen hakim görüş, işverenin fiili tekel konumuna gelmesini mutlak olarak aramamakta, buluşu patent veya faydalı model belgesi ile koruma elde etme imkanı olmasının çalışanın ek bir bedele hak kazanması için yeterli olduğunu savunur<sup>242</sup>. Bir diğer deyişle, başından beri buluşun doğasında bulunan, buluşun sınai mülkiyet hakkı ile korunabilir olması özelliği, ücret talebinin

---

<sup>238</sup> Himmelmann, s. 899; Ruete, s. 193; Trimborn, s. 32; Ortan (İşçi Buluşları), s. 167.

<sup>239</sup> Busse, R./ Keukenschrijver, A.: Patentgesetz, 9th Auflage, Berlin/Boston 2020 s. 2493- 2494.

<sup>240</sup> Fuchs, K: Schriften zum geistigen Eigentum und zum Wettbewerbsrecht, Band 118: Vergütungsansprüche des Hochschulbeschäftigten bei Verwertung des geistigen Eigentums durch die Hochschule, Baden-Baden 2020, s. 186.

<sup>241</sup> Fuchs, s. 187; Çataklar, E.: Çalışanların Eserleri İş Sözleşmesinin Fikir ve Sanat Eserleri Hukukunda Doğurduğu Sonuçlar, İstanbul 2022, s. 341-342.

<sup>242</sup> Fuchs, s. 187; Ortan (İşçi Buluşları), s. 167; Çataklar (Çalışanların Eserleri), s. 342.

doğmasını haklı kılar<sup>243</sup>. ArbNErfG’de hakim olan bu yaklaşım, SMK’da bedel ödeme yükümlülüğüne ilişkin hükümler aracılığı ile Türk hukukuna da aktarılmıştır.

b. Özel Edim Teorisi (*Sonderleistungsprinzip*)

Özel Edim Teorisi olarak adlandırılan bir diğer görüş, çalışanın olağan çalışmalarını aşan özel hizmeti sebebi ile iş görme borcunun karşılığı olan ücretten ayrı ve ek bir ücret alması gerektiğini ifade eder<sup>244</sup>. *Himmelman* çalışanın ücret talebinin kaynağını açıklarken Özel Edim Teorisi’ni sonuç odaklı (*Ergebnisbezogenes Sonderleistungsprinzip*) ve faaliyet odaklı (*Tätigkeitsbezogenes Sonderleistungsprinzip*) olmak üzere ikiye ayırmıştır<sup>245</sup>.

Sonuç odaklı yaklaşım, çalışanın hizmet sözleşmesi ile buluş yapma yükümlülüğü altına giremeyeceği varsayımına dayanır. Çalışanın iş görme borcu kapsamında ancak buluş faaliyeti için çaba gösterme yükümlülüğü doğar. Buna istinaden iş görme borcunun karşılığı olarak çalışan maaşa hak kazanır<sup>246</sup>. Öte yandan çalışan, bir buluş gerçekleştirirse hizmet sözleşmesindeki yükümlülüğün kapsamını aşan bir faaliyet meydana gelir. Dolayısıyla, çalışanın bir buluş gerçekleştirmesi hizmet sözleşmesinden beklenmeyen özel bir ekonomik verimdir ve bu sebeple ayrıca ücretlendirilmelidir<sup>247</sup>.

Buna karşın faaliyet odaklı yaklaşım iş hukuku ilkelerine dayanır ve çalışanın iş sözleşmesi uyarınca yapmakla yükümlü olduğundan niceliksel veya niteliksel olarak

---

<sup>243</sup> Himmelman, s. 899.

<sup>244</sup> Fuchs, s. 184; Ruete, s. 194.

<sup>245</sup> Himmelman, s. 899.

<sup>246</sup> Himmelman, s. 899; Fuchs, s. 185.

<sup>247</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 168. Sonuç odaklı yaklaşım teorisi, makul bedel ödeme yükümlülüğünün ortaya konması bakımından eleştiriye açıktır. Öncelikle hizmet sözleşmesinin içeriğine göre çalışandan beklenecek ekonomik verim değişebileceğinden genellemenin her somut olayı yansıtmayabileceği vurgulanmalıdır.

daha fazla performans göstermesi durumunda özel ücrete hak kazanacağını ifade eder<sup>248</sup>. Bir diğer ifade ile, eğer bir çalışan buluşu, çalışanın sözleşmeyle yükümlü olmadığı bir faaliyetinden kaynaklanıyorsa, bu faaliyet maaşa ek olarak ayrıca ücretlendirilmelidir. Öte yandan, çalışanın faaliyeti sözleşmeyle üstlendiği görevlerin kapsamına giriyorsa, faaliyeti sonucunda bir buluşun ortaya çıkıp çıkmadığına bakılmaksızın, herhangi bir ek ücrete hak kazanmayacaktır. Dolayısıyla, faaliyete bağlı özel menfaat ilkesinin bağlantı unsuru, çalışan tarafından üretilen iş sonucu değil, çalışanın sahip olduğu iş faaliyetinin niteliğidir<sup>249</sup>.

c. Değerlendirmemiz

Neticede SMK'nın 115/6. maddesi incelendiğinde çalışanın ücret talebinin işverenin tam hak talebi durumunda talep anına bağlandığı görülecektir. Bu bakımdan işverenin yükümlülüğünü çalışanın yaratıcı çalışma sonucu gerçekleştirdiği ve çalışanın mülkiyet sahasında doğan buluşa ilişkin hakları tamamen veya kısmen iktisap etmesi ile bağlantılıdır ve işveren bu fikri mülkiyet hakkını ancak uygun bir ücretin ödenmesi karşılığında elde edebilir.

Bu sebeple ücret ödeme yükümlülüğü, işverenin hizmet buluşu üzerindeki hakları devraldığı ve tekel benzeri imtiyazlı konum imkanını fiilen elde ettiği an olan talep anına bağlanmıştır<sup>250</sup>. Dolayısıyla ilgili hüküm, mehz Alman hukukundaki gibi Zayıflatılmış Monopol Teorisi'ne dayanmaktadır. Zira işverenin tam hak talebi anında ortada patentlenebilirliği belirli olan bir buluş olmadığı gibi işverene taahhüt edilmiş rakiplere karşı sağlanan bir tekel konumu da bulunmamaktadır. Ücret talebinin ortaya

---

<sup>248</sup> Fuchs, s. 185.

<sup>249</sup> Himmelmann, s. 899; Fuchs, s. 186; Çataklar (Çalışanların Eserleri), s. 342.

<sup>250</sup> Fuchs, s. 200.

çıkması buluşun kullanımına, değerine veya çalışanın performansına değil, yalnızca bir fikri hakkın tanınması olasılığına dayandırılmıştır.

Öte yandan işverenin kısmi hak talebi halinde ücret ödeme yükümlülüğü buluşu kullanmasına bağlıdır. Tam hak talebinde ücrete ilişkin düzenlemede Monopol Teorisi kendisini gösterse de kısmi hak talebinde de bedel ödeme yükümlülüğünün getirilmesinin bu prensip ile çeliştiği ifade edilmiştir<sup>251</sup>. Kanaatimizce kısmi hak talebinde işverene fikri hak ile sağlanan bir münhasır koruma bahşedilmese de bedel ödeme yükümlülüğü işverenin buluşu kullanması ile elde edeceği menfaatin bir karşılığı olarak düşünülmelidir.

### **3. Bedel Ödeme Yükümlülüğünün Doğumu**

Bedel ödeme yükümlülüğünün başlangıç anı SMK m. 115/6'da tam ve kısmi hak talepleri bakımından farklı şekillerde düzenlenmiştir. Bu farklılığın temelinde tam ve kısmi hak talebinde işverenin buluş üzerinde elde ettiği hakların kapsamı etkilidir. Ancak bedel ödeme yükümlülüğünün doğmasının işverenin derhal ödeme yapması gerektiği anlamına gelmediği unutulmamalıdır. Zira genellikle hak talebi anında bedelin belirlenmesine ilişkin faktörler henüz bilinmemektedir. Bu sebeple, hizmet buluşunun tamamlanması ve işverene bildirilmesinden itibaren sürecin sırasıyla; çalışanın bedel isteme hakkı ve aynı anda işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün doğumu; bedelin hesaplanması, takiben bedel ve ödeme şeklinin, işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuk ilişkisi hükümlerince belirlenmesi ve ödemenin gerçekleştirilmesi şeklinde ilerlediği söylenebilecektir.

---

<sup>251</sup> Ruete, s. 194. ve dp. 165'te sayılan diğer yazarlar.

a. Tam Hak Talebi Halinde

İşverenin tam hak talebi bildiriminin kendisine ulaşması ile çalışan makul bir bedelin ödenmesini talep edebilecektir (SMK m.115/6-c.1)<sup>252</sup>. Böylece çalışan, hizmet buluşuna ilişkin maddi hakları ve patent başvurusunda bulunma hakkını işverene devretmesinin karşılığı olarak makul bedel hakkını elde etmektedir. Çalışanın bedeli talep hakkının karşısında işverenin bedel ödeme yükümlülüğü bulunur. İşverenin bedel ödeme yükümlülüğü kanundan doğan borç niteliğindedir<sup>253</sup>.

Tam hak talebine ilişkin ÇBY'nin 7/1. maddesinde yer alan çalışanın *işverenden buluştan faydalanma karşılığı* olarak bedel talep edebileceği ifadesi ise kanaatimizce isabetsiz olmuş ve öğretide de haklı olarak eleştirilmiştir<sup>254</sup>. Nitekim “faydalanma karşılığı” ifadesinden bedel ödeme yükümlülüğünün, buluşun işveren tarafından kullanılması durumunda doğacağı gibi hatalı bir anlam çıkabilecektir. Oysa bedel ödeme yükümlülüğünün doğumu için kanunda açıkça işverenin tam hak talebinde bulunması yeterli görülmüştür. Bu sebeple Yönetmelik'in anılan maddesinde yer alan “faydalanma karşılığı” ifadesinin işverenin bizzatıhi buluş üzerinde hak sahibi olmakla elde ettiği fayda olarak yorumlanması gerekir<sup>255</sup>.

b. Kısmi Hak Talebi Halinde

İşveren, kısmi hak talebi ile buluş üzerindeki hakları devralmaksızın buluşu kullanma hakkı elde eder. Bu durumda hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazansa da buluştan yararlanan işverenin bunun karşılığında çalışana makul bir bedel ödeme

---

<sup>252</sup> Ayrıca bkz. PatKHK m. 22/1; ArbNErfG m. 9/1.

<sup>253</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 233.

<sup>254</sup> Suluk, s. 242; Özsoy, s. 215.

<sup>255</sup> Özsoy, s. 215.

yükümlülüğü doğar<sup>256</sup>. Tam hak talebinden farklı olarak kısmi hak talebinde yükümlülüğün doğumu talep anına değil, işverenin buluşu kullanmasına bağlanmıştır (SMK m. 115/6-c. 2)<sup>257</sup>.

İşveren buluştan yararlanmaya başladığı anda kısmi hak talebi ile elde ettiği kullanma hakkının karşılığı olarak buluşun hak sahibi çalışana ücret ödemelidir. Bunun bir sonucu olarak buluşu kullanmayan işverenin çalışana bedel ödeme yükümlülüğü de doğmayacaktır. Buluşu kullanma ifadesi, işverenin buluştan işletmesinde veya işletme dışında fiilen fayda elde etmesi olarak anlaşılmalıdır<sup>258</sup>.

#### 4. Bedelin Hesaplanması

Çalışan buluşları sisteminde her buluşun ekonomik değeri ve işverene sağlayacağı yarar farklı olacağından, makul bedel de somut olay bazında belirlenmelidir<sup>259</sup>. Bu sebeple SMK'da işverenin bedel ödeme yükümlülüğünü düzenleyen maddede de “makul”<sup>260</sup> bir bedelden bahsedilmektedir (SMK m. 115/6). Bu ifade ile kanun koyucu, sabit bir bedelin önceden kanun hükmü ile belirlenmesi

---

<sup>256</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 237.

<sup>257</sup> Bkz. PatKHK m. 23/1. ArbNErfG'de 2009 yılında yapılan değişiklikle kısmi hak talebi kaldırılmıştır. Bununla beraber değişiklik tarihi 30.09.2009'dan önce tamamlanan buluşlar bakımından kısmi hak talebi devam etmiştir (Nordemann, J.B./ Czychowski, C.: “Employees' Intellectual Property Rights in Germany”, Employees' Intellectual Property Rights, AIPPI Law Series, Ed. Sanna Wolk, Kacper Szkalej, 2nd Ed., 2018, s. 178).

<sup>258</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 237; Özsoy, s. 216.

<sup>259</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 233.

<sup>260</sup> Mülga 551 sayılı Pat KHK'nın 22. ve devamı maddelerinde “uygun bedel” ifadesine yer verilmiştir. Öğretide esasen “*orantılı, elverişli*” anlamlarına gelen “uygun” ve “*akla uygun, mantıklı*” anlamlarına gelen “makul” ifadelerinin aynı anlama geldiği, zira bedelin belirlenmesinde gözetilecek hususların PatKHK ve SMK'da aynı şekilde korunduğu, bu sebeple söz konusu farkın terminoloji değişikliği olarak yorumlanması gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. Çataklar (Değişiklikler), s. 430; Suluk, s. 234. Mehz ArbNErfG'nin 9. maddesinde kullanılan “*angemessene Vergütung*” ifadesi de İngilizce karşılığı “*reasonable compensation*” olan ve neticede taraf menfaatleri ve buluşun değeri arasındaki adil dengeyi temsil eden bir ücret olarak yorumlandığından “uygun” ve “makul” ifadelerinin somut olarak bir fark yaratmayacağı düşüncesine katılmaktayız.

yaklaşımı yerine olay bazında yapılması gereken bir değerlendirmeyi benimsemiştir<sup>261</sup>.

Makul bedel, işverenin ticari ve ekonomik menfaatleri ile çalışanın buluşun ortaya çıkarılması sürecindeki emeği ile ücrete ilişkin menfaatleri arasında adil bir dengeyi temsil eden hakkaniyete uygun bir bedeldir<sup>262</sup>. Bu doğrultuda makul bedeli belirlemek için somut olayda buluş nedeniyle işletmenin elde edeceği tüm ekonomik fayda ve buluş sahibinin bireysel menfaatleri dikkate alınmalıdır. Makul bedel ayrıca, hukuki niteliği itibarıyla ücret değil<sup>263</sup> mali-ekonomik bir hak olup, çalışanın maaş ve sair haklarına ek bir ödemedir<sup>264</sup>.

Kanun koyucu, bedelin belirlenmesinde göz önünde tutulması gereken kriterleri “*hizmet buluşunun ekonomik olarak değerlendirilebilirliği, çalışanın işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı*” olarak düzenlemiştir (SMK m. 115/7)<sup>265</sup>. Anılan kriterler sınırlı sayıda sayılmamış olup somut olayda makul bedele etki edecek farklı hususların bulunması halinde şüphesiz ki bunlar da göz önünde bulundurulacaktır<sup>266</sup>. Ayrıca bahsi geçen kriterlerin hem tam hak talebinde hem de kısmi hak talebinde ortaya çıkacak bedelin hesaplanmasında uygulanacağı belirtilmelidir<sup>267</sup>.

Buluşun ekonomik değeri ve değerlendirilebilirliği, makul bedelin hesaplanmasında öncelikli ve belirleyici kriterdir<sup>268</sup>. Zira bedel hesaplanırken hem

---

<sup>261</sup> Fuchs, s. 189.

<sup>262</sup> Fuchs, s. 189; Busse/Keukenschrijver, s. 2494.

<sup>263</sup> Canbolat, (İşçi Buluşları), s. 236. Bu nedenle ücrete ilişkin zamanaşımı süresi değil, TBK m. 146 doğrultusunda on yıllık genel zamanaşımı süresi uygulanır.

<sup>264</sup> Suluk, s. 233.

<sup>265</sup> Bkz. PatKHK m. 22/2; ArbNErfG m. 9/2.

<sup>266</sup> Sözek, s. 508.

<sup>267</sup> Suluk, s. 245. Mülga 551 sayılı PatKHK’nın kısmi hak talebinde bedeli düzenleyen 23/1. maddesinde bedelin hesaplanmasında anılan kriterlerin uygulanacağı açıkça düzenlenmiştir.

<sup>268</sup> Fuchs, s. 205; Nordemann/ Czychowski, s. 182.

ÇBY, hem de mehz Alman hukukunda bağlayıcı olmayan bir referans belge niteliğindeki bedel kılavuzu ArbNErf-RL<sup>269</sup>,a göre öncelikle buluşun ekonomik değerinin tespit edilmesi, akabinde buluşun çalışanın işletmedeki çalışması ve deneyimine dayanması sebebiyle çalışanın işletmedeki görevi ile işletmenin hizmet buluşunun gerçekleştirilmesindeki payı oranında kesinti yapılması şeklinde bir yaklaşım benimsenmiştir<sup>270</sup>.

Söz konusu kriterlerden çalışanın katkısı ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı birlikte “katkı faktörü” (*Anteilsfaktor*) olarak ifade edilmektedir<sup>271</sup>. Çalışanın katkısı, çalışanın işletmedeki görev tanımı, kapsamı ve hizmet buluşunu gerçekleştirdiği duruma göre belirlenirken (ÇBY m. 20/1); işletmenin katkısında dikkate alınacak hususlar, işletmenin buluşu yapana sağladığı teknik araç ve gereç desteği; enerji, ham maddeler ve işletmenin, buluşun gerçekleştirilmesinde önemli ölçüde katkı sağlamış olan alet ve cihazlar olarak ifade edilmiştir (ÇBY m 20/2). Katkı faktörü, işçinin buluşun tamamlanmasına olan katkısı ile doğru orantılı, yararlanmış olduğu işletme deneyim ve çalışmaları ile ters orantılı ve yüzde olarak ifade edilen bir katsayıdır<sup>272</sup>. ÇBY’nin 20. maddesinde yer alan hizmet buluşlarını belirli kriterlere göre üç gruba ayıran düzenleme de katkı faktörü dikkate alarak oluşturulmuştur.

---

<sup>269</sup> DPMA: Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst (Özel Sektörde Çalışanların Buluşlarının Ücretlendirilmesine İlişkin Kılavuz), 1959, (<https://www.dpma.de/docs/dpma/richtlinienfuerdieverguetungvonarbeitnehmererfindungen.pdf>), Erişim Tarihi: 21 Aralık 2022, (ArbNErf-RL).

<sup>270</sup> ArbNErf-RL, para. 2.

<sup>271</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 173; Ruete, s. 199.

<sup>272</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 173; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 234; Özsoy, s. 228; Suluk, s. 247.

Bu doğrultuda ÇBY m. 10/2’ de bedel tespitinin buluştan elde edilen kazanç ile katkı faktörüne göre belirlenen ve ÇBY’nin 21/3. maddesinde yer alan tabloda ifade edilen katsayılar çarpılarak yapılacağı düzenlenmiştir.

a. Buluşun Ekonomik Değeri

Buluşun ekonomik değeri, işverene sağladığı parayla ölçülebilir mevcut ve potansiyel değerdir<sup>273</sup>. Buluşun işverene sağladığı yarar, buluşun işveren tarafından fiilen kullanılarak elde edilecek değer de ötesinde örneğin lisans yolu ile farklı işletmelere kullandırılarak elde edilebilecek değeri de kapsayacaktır<sup>274</sup>. Bu durum ÇBY’nin 10/3. maddesinde “*Buluştan elde edilen kazanç, buluşun işletme tarafından kullanılması durumunda elde edilen kazanç ile buluşun işletme tarafından kullanılmayarak lisans, devir veya takas yoluyla elde edilen kazancın toplamına eşittir.*” şeklinde ifade edilmiştir.

Bununla beraber kanun koyucu, SMK’nin 115/7. maddesinde buluşun yalnızca ekonomik değerinden değil, ekonomik olarak değerlendirilebilirliğinden hareket etmiştir. Bu tercihin bilinçli olduğu ve buluşun değerinin belirlenirken bugünkü değeri ile gelecekteki potansiyel değerinin de gözetilmesi gerektiği söylenebilir<sup>275</sup>. “Değerlendirilebilirlik” kavramı özellikle hak talebi esnasında henüz fiili olarak kullanılmayan buluşlar bakımından önem arz etmektedir<sup>276</sup>. Zira uygulamada çoğunlukla buluşlar hak talebinden sonra kullanılmaya başladığından, buluşun mevcut ekonomik değerinin somut olarak belirlenmesi güçlük yaratmaktadır.

<sup>273</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 171; Özsoy, s. 229; Suluk, s. 249.

<sup>274</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 233.

<sup>275</sup> Suluk, s. 249.

<sup>276</sup> Özsoy, s. 229.

Bedelin tespitinde buluştan elde edilen yarar, her ne kadar Kanun'da buluşun ekonomik değerlendirilebilirliği ifadesi ile fiili ve potansiyel değeri kapsayan geniş bir sınır çizilse de ÇBY hükümlerinde “buluşun ekonomik değeri”, “buluştan elde edilen kazanç” gibi ifadeler kullanılarak Kanun hükmünün uygulama alanı hatalı şekilde daraltılmıştır<sup>277</sup> (ÇBY m. 10, m. 13/2). Nitekim Yönetmelik'in ilgili maddeleri incelendiğinde buluşun işveren tarafından kullanılmadığı veya üçüncü kişilere de kullandırılmadığı, buna karşın buluşun işveren için potansiyel olarak ekonomik değer arz ettiği ihtimallerin göz ardı edildiği görülecektir.

ÇBY sistematğinde buluştan elde edilen kazancın belirlenmesi, işletme tarafından kullanılan (ÇBY m. 12-15) ve işletme tarafından kullanılmayan buluşlardan elde edilen kazanç (ÇBY m. 16-18) olarak iki başlık altında düzenlenmiştir<sup>278</sup>.

#### b. İşletmede Kullanılan Buluşlardan Elde Edilen Kazanç

Yönetmelik'te, işletmede kullanılan hizmet buluşları bakımından buluşun ekonomik değerinin belirlenmesinde öncelikle Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (Seri No:1)<sup>279</sup>'e atıf yapılarak bu Tebliğ'in uygulanmasında kullanılmak üzere belirlenen kazancın, buluştan elde edilen kazanç olarak kabul edileceği belirtilmiştir (ÇBY m. 12/1). Buna karşın buluştan elde edilen kazanç, Tebliğ'e göre belirlenmemişse, Yönetmelik'in 13. ve 15. maddeleri arasındaki hükümlerde öngörülen kıyas, işletmenin buluştan sağladığı belirlenebilen yarar ve tahmin yöntemlerine göre tespit

<sup>277</sup> Özsoy, s. 229-231; Suluk, s. 248; Balcıoğlu, s. 2196, dn. 101.

<sup>278</sup> İşletme “tarafından” kullanılan veya kullanılmayan buluş şeklindeki başlıklandırmayı anlamsal olarak eleştiren Özsoy'a katılarak çalışmamızda İşletmede kullanılan veya kullanılmayan buluşlar kullanımını tercih ediyoruz. Bkz. Özsoy, s. 230 dn. 364.

<sup>279</sup> RG T. 03.04.2007, S.26482.

edilecektir (ÇBY m. 12/2). Bu bakımdan buluş değerinin belirlenmesi için terditli bir yol izlenmiştir.

- i. Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (Seri No:1)’e göre belirlenecek kazanç

Anılan Tebliğ’in “*Sınai Mülkiyet Haklarında İstisna*” başlıklı 5.14. maddesi<sup>280</sup>, Türkiye’de gerçekleştirilen araştırma, geliştirme ve yenilik faaliyetleri ile yazılım faaliyetleri neticesinde ortaya çıkan buluşlardan elde edilen kazanç ve iratlara yönelik vergi istisnası uygulamasını düzenlemektedir<sup>281</sup>. Bu kapsamda 5.14.1. madde uyarınca kurumlar vergisi mükellefleri tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen araştırma, geliştirme ve yenilik faaliyetleri ile yazılım faaliyetleri neticesinde ortaya çıkan buluşların vergi teşvikinden yararlanabilmesi için buluşun patent veya faydalı model belgesi ile koruma altına alınması gerekliliğinin yanı sıra patent değerinin hesaplanması şarttır<sup>282</sup>. Zira vergi muafiyeti, işletmenin patentten elde ettiği kazancın yüzde ellisinin ödenecek kurumlar vergisinden muaf olması ile ortaya çıkmaktadır.

Tebliğ’in 5.14.4.1. maddesinde söz konusu muafiyet için buluşun değerinin tespit edilmesine ilişkin üç yöntemden bahsedilmiştir. Bunlar; maliyet, pazar (piyasa) ve gelir temelli değerlemelerdir. Maliyet bazlı yöntem, değerlemesi yapılacak patentin yeniden üretme yöntemi ile aynısının ya da yerine koyma yöntemi ile benzerinin geliştirilmesi için gerekli maliyetlerin esas alındığı; pazar değerlemesi yakın geçmişte benzer buluşların devir, lisans gibi işlemlerindeki değeri ile karşılaştırma yapılarak değerinin tespit edildiği; gelir bazlı yöntem ise patentin ticarileştirilmesi sonucunda

---

<sup>280</sup> RG T. 21.4.2015, S.29333 ile değişikliğe uğramıştır.

<sup>281</sup> İlgili düzenleme 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu’nun “*Sınai Mülkiyet Haklarında İstisna*” başlıklı 5/B maddesine dayanmaktadır.

<sup>282</sup> Suluk, s. 253.

gelecekte işletmenin aktifine girecek olan kazançların bugünkü değerlerine indirgenerek patent değerlemesinin yapıldığı yöntemdir<sup>283</sup>.

Vergi istisnasına tabi buluştan elde edilecek kazancın Tebliğ’de yer alan düzenlemeler kapsamında hesaplanmış olması halinde bu değer, SMK’da işverenin çalışan buluşlarına ilişkin bedel ödeme yükümlülüğü kapsamında da esas alınacaktır. Kanaatimizce ÇBY’nin 12/1. maddesinde Kurumlar Vergisi Kanunu<sup>284</sup> (KVK) ve ilgili Kurumlar Vergisi Genel Tebliği<sup>285</sup> (KVGT) (Seri No:1)’de sınai mülkiyet haklarına ilişkin düzenlenen teşvik mekanizmasına yapılan atıf, vergi istisnasına tabi buluşlar bakımından halihazırda hesaplanmış buluş değerinin işverenin çalışana ödeyeceği makul bedelin belirlenmesinde de dikkate alınarak uygulamada kolaylık sağlanmasını hedeflemektedir.

Diğer taraftan, buluşun ÇBK’nın 12/1 anlamında Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (Seri No:1)’e göre belirlenememesi halinde ÇBK12/2’de düzenlenen yöntemlere başvurulacaktır.

## ii. Kıyas yöntemi

Buluşun teknik alanında benzer nitelikteki ürün ve usullerle ilgili lisans ve satış sözleşmesi uygulamalarının yaygın olması halinde, buluştan elde edilen kazanç, bu endüstri alanında kıyaslanabilir nitelikte bir serbest buluş için uygulamada talep edilen lisans bedeli ile kıyas yöntemi kullanılarak belirlenebilir (ÇBY m. 13/1).

---

<sup>283</sup> Hamamcıoğlu, V./ Kahraman, D.: “Patent Değerleme”, AIPPI Türkiye Bülteni Fikri Gündem Dergisi 2015, S. 9, s. 14.

<sup>284</sup> 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu, RG, T. 13.06.2006, S. 26205.

<sup>285</sup> RG, T. 03.04.2007, S. 26482.

Kıyas yöntemi, Türk ve Alman öğretilerinde “lisans kıyası” olarak anılmaktadır<sup>286</sup>. Lisans kıyasının, en kolay uygulanabilir ve genellikle en güvenilir yöntem olması ve işverenin ekonomik menfaatlerini de en doğru şekilde yansıtması sebebiyle, uygulamada en sık kullanılan yöntem olduğu ifade edilmiştir<sup>287</sup>. Uygulamanın güç yanı ise somut olaya uygun bir lisans bedelinin farklı karşılaştırma ölçütleri dikkate alınarak tespit edilebilmesidir<sup>288</sup>. Bu bakımdan buluşun mevcut üretime kolayca dahil edilip edilemeyeceği veya üretimde değişikliklerin gerekli olup olmadığı veya hala kapsamlı testlerin yapılması gerekip gerekmediği, kullanımla beraber ciroda beklenen artış, bireysel üretimden seri üretime geçiş olasılığı, hedeflenen üretim miktarı, fiyatlandırma gibi referans değerler lisans karşılaştırmalarında göz önünde bulundurulmalıdır<sup>289</sup>.

Kıyaslanabilir nitelikteki buluşlar için buluştan elde edilen kazanç hesaplandıktan sonra kıyas alınan sözleşmedeki lisans veya satış bedeli dikkate alınarak belirlenen buluşun birim değeri ile ürün sayısı, ürün ağırlığı ya da parça sayısı çarpılarak hesaplanacaktır (ÇBY m.13/2). Bunun anlamı, lisans alanın lisans verene buluşa konu ürünün satış fiyatı üzerinden belirli bir yüzdelik oran olarak ödemekle yükümlü olduğu oranın referans olarak alınmasıdır<sup>290</sup>. Bu yüzdelik oran üzerinden işverenin sattığı ürünlerin sayısı, ağırlığı veya parçası ile çarpılarak buluştan elde edilen kazanç belirlenir.

---

<sup>286</sup> ArbNErf-RL para. 6-11; Trimborn, s. 37; Fuchs, s. 206, 395, 522; Nordemann/ Czychowski, s. 182; Ortan (İşçi Buluşları), s. 174; Özsoy, s. 233.

<sup>287</sup> Trimborn, s. 37.

<sup>288</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 174.

<sup>289</sup> ArbNErf-RL para. 6.

<sup>290</sup> Özsoy, s. 234, 235. Uygulamada lisans sözleşmelerinin yoğun olduğu ve dolayısıyla sık başvuru alan, elektrik, makine, kimya ve ilaç endüstrileri gibi münferit birtakım sektörlerde kullanılan lisans oranları ArbNErf-RL para. 10’da sayılmıştır.

İlgili endüstri alanında kıyaslanabilir nitelikte bir serbest buluş tespit edilememesi halinde ise buluştan elde edilen kazanç, buluşun ürünün satış fiyatına katkısı dikkate alınarak hesaplanır (ÇBY m. 13/3)<sup>291</sup>. Bu durumda ürünün birim satış fiyatı üzerinden buluşun ürünün toplamına katkısı fiyat cinsinden tespit edildikten sonra toplam ürün sayısı ile buluşun katkısının birim fiyatı çarpılarak buluştan elde edilen kazanç belirlenir.

### iii. İşletmenin buluştan sağladığı fayda yöntemi

İşletmenin buluştan sağladığı yarar, buluşun kullanılması sonucu işletmenin masrafları ile gelirleri arasında doğan pozitif farktır<sup>292</sup>. Kıyas yöntemine oranla daha az sıklıkla uygulama alanı bulan bu yöntem, *işletmeye tasarruf sağlayan hizmet buluşlarından elde edilen kazancın belirlenmesinde* başvurulur (ÇBY m. 14/1). Diğer bir ifadeyle, iyileştirici nitelik taşıyan buluşlarda bu iyileşmenin işletmeye tasarruf sağladığı ancak iyileştirilen ürün veya usul ile işletmeye kazanç sağlayan satışların değerlendirme için bir temel oluşturabilecek düzeyde olmaması halinde bu yöntem gündeme gelebilir<sup>293</sup>. Bunun dışında, özellikle buluşun sadece işletme içinde kullanıldığı, bu sebeple buluş konusu ürünün satışından elde edilen kazancın esas alınamayacağı, örneğin üretim usulleri ile ilgili bir buluşun işletmenin üretiminde

---

<sup>291</sup> İlgili maddede atıf yapılan Yönetmelik'in EK-1'inin Örnek-1'inde bu yöntem şu şekilde örneklendirilmiştir: “İş makineleri üreten bir işletmede satış fiyatı 1000 TL olan bir ürün için buluşun, ürünün satış fiyatına katkısının 10 TL olduğunu ve buluşu içeren ürünlerden 1 milyon adet satışın gerçekleştiğini varsayalım. Buluştan elde edilen kazancın hesaplanmasında; ürünün satış fiyatı olan 1000 TL yerine buluşun, ürünün satış fiyatına katkısı olan 10 TL ile satılan ürün adedi çarpılarak (10 TL X 1 milyon adet) bulunan miktar esas alınır. Buluş konusu ürünün satışından elde edilen kazanç, 10 milyon TL olarak hesaplanır.”

<sup>292</sup> ArbNERf-RL para. 12.

<sup>293</sup> ArbNERf-RL para. 5/2.

kullanılması gibi durumlarda fayda yöntemi ile buluştan elde edilen kazanç hesaplanabilecektir<sup>294</sup>.

Buluştan elde edilen faydanın, hammadde, işçilik, enerji veya bakım maliyetlerindeki azalmadan veya verimdeki artıştan hesaplanabileceği durumlarda fayda yöntemi etkili bir sonuç sağlayacaktır<sup>295</sup>. Ancak bu yöntemin işletmenin elde ettiği tasarrufların belirlenmesinde tek faktörün hizmet buluşu olamayacağı ve farklı dış faktörlerin de denklemde yer alması sebebi ile yanlış hesaplamalara yol açabileceği de vurgulanmalıdır<sup>296</sup>.

Bu yöntemde buluşun değerinin tespiti için öncelikle hizmet buluşuna en yakın tekniğin bilinen durumunun ve bu durumda işletmenin operasyonel düzeyde elde ettiği tasarrufların belirlenmesi; ardından hizmet buluşu sayesinde işletmenin elde ettiği tasarrufların, önceki adımda tespit edilen referans durum ile kıyaslanarak hesaplanması ve son olarak net tasarruftan buluşun kullanımından kaynaklanan hesaplanabilir masrafların çıkarılması gerekmektedir<sup>297</sup>. Bu noktada, buluşun gerçekleştirilmesinden önce buluş için yapılmış olan masraflar buluştan elde edilen faydadan düşülmez (ÇBY m. 14/3). Zira bu masraflar daha ziyade buluşun gerçekleştirilmesi aşamasında çalışanın katkı payı belirlenirken dikkate alınacaktır<sup>298</sup>.

#### iv. Tahmin yöntemi

Buluş değerinin lisans kıyası veya tespit edilebilir ticari faydaya göre belirlenmesi mümkün değilse veya bir belirleme yapılamıyorsa, tahmini bir değer

---

<sup>294</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 175; Nordemann/ Czychowski, s. 183.

<sup>295</sup> ArbNErf-RL para. 5/2.

<sup>296</sup> Trimborn, s. 37; Özsoy, s. 236.

<sup>297</sup> Trimborn, s. 48.

<sup>298</sup> ArbNErf-RL para. 12/2.

ortaya konması gerekir. Bu durumda işletmenin böyle bir buluşu serbest bir buluşçudan almak isteseydi ödeyeceği bedel buluştan elde edilen kazanç olarak esas alınır (ÇBY m.15)<sup>299</sup>. Özellikle buluştan başlı başına yararlanma olanağı olmayan, örneğin buluşun işletme araç gereçlerini veya tesisatını koruyucu nitelikte olduğu<sup>300</sup> veya buluşun henüz kullanılmaya başlanmadığı durumlarda<sup>301</sup> bu yöntem gündeme gelebilecektir.

#### c. İşletme Tarafından Kullanılmayan Buluşlardan Elde Edilen Kazanç

İşverenin, üzerinde hak talep ettiği buluşu kendi işletmesinde değerlendirme zorunluluğu bulunmamaktadır<sup>302</sup>. İşverenin buluşu işletme dışında kullandığı ihtimaller, Yönetmelik'te lisans, satış ve takas sözleşmeleri şeklinde üç başlık altında düzenlemiştir (ÇBY 16-18)<sup>303</sup> <sup>304</sup>. Hizmet buluşunun Yönetmelik'te sayılan sözleşmelere konu edilmesi durumunda buluş değerinin belirlenmesi, buluşun işletmede kullanılması durumunda gündeme gelecek yöntemlere nazaran daha kolay olacaktır<sup>305</sup>. Bunun sebebi, bu durumlarda genellikle taraflar arasındaki sözleşmede buluşa somut bir değer biçilmesidir.

---

<sup>299</sup> Ayrıca bkz. ArbNERf-RL para. 13.

<sup>300</sup> ArbNERf-RL para. 5/2.

<sup>301</sup> Nordemann/ Czychowski, s. 183.

<sup>302</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 175.

<sup>303</sup> ArbNERf-RL sistematigi incelendiğinde, Kılavuz'un lisans, devir ve takas aracılığı ile buluştan yararlanılması durumlarında buluş değerinin belirlenmesi dışında, rakiplerin buluşu kullanmasının önüne geçmek amacıyla işletme içerisinde bilinçli şekilde pasif olarak tutulan "blok patent"ler (para. 18), ticari olarak yararlanılamayan (para.22) veya yararlanılabilirliği henüz belirlenemeyen buluşlar (para.23), ticari sır olarak saklanan buluşlar (para. 27) gibi farklı ihtimallerde buluş değerinin belirlenmesini de göz önünde bulunduran daha kapsamlı bir düzenleme tercih edilmiştir.

<sup>304</sup> Anılan düzenlemedeki ihtimallerin bedel hesabında kullanılması, işverenin buluş üzerinde tam hak talep etmesi durumunda gündeme gelecektir. Zira kısmi hak talebi halinde işverenin buluş üzerinde yalnızca kullanım hakkı elde etmesi sebebi ile buluşu üçüncü kişilere kullandırmaya ilişkin tasarruf yetkisi bulunmamaktadır.

<sup>305</sup> Suluk, s. 259; Özsoy, s. 237.

Bu noktada Yönetmelik'teki ilgili düzenlemeler incelendiğinde işletme tarafından kullanılmayan buluş ifadesinin, buluşun işveren tarafından bizzat değerlendirilmeyerek işletme dışında üçüncü kişilere kullandırılması şeklinde anlaşılması gerekir. Zira buluşun, işletmede aktif olarak kullanılmaksızın yalnızca rakiplerin söz konusu buluşu kullanmasını engelleme amacıyla tutulması; gelecekte kullanılmak amacıyla adeta “stok” olarak tutularak ertelenmesi; belirli süre test ve incelemeye tabi olarak geliştirilmesi beklenen dolayısıyla ekonomik olarak yararlanılabilirliğinin henüz belirlenememesi gibi durumlarda da işletmede kullanılmaması gündeme gelebilir<sup>306</sup>. Ancak ÇBY düzenlemesi buluşun işletme içinde tutulmasına rağmen kullanılmadığı halleri değil, işletme dışında çeşitli tasarruflarla üçüncü kişilere kullandırılmak suretiyle değerlendirildiği durumları dikkate almıştır. Bu sebeple “işletme tarafından kullanılmayan buluşlarda elde edilen kazanç” ifadesinin tercih edilmesi kanaatimizce isabetli olmamıştır.

#### i. Lisans sözleşmesi

Hizmet buluşunun, işletme tarafından kullanılmayarak lisans verilmek suretiyle değerlendirilmesi halinde buluştan elde edilen kazanç, net lisans değeridir (ÇBY m. 16/1).

Net lisans geliri, işverenin buluşun tamamlanması akabinde buluşu geliştirmek için yaptığı harcamalar veya buluşu için patent belgesi alınmışsa patent başvuru ve

---

<sup>306</sup> ArbNErf-RL para. 18-24. Kılavuzda ayrıca, ticari olarak değerlendirilebilir olmayan ve daha gelecekte de değerlendirilmesi mümkün olmayan buluşların buluş değeri olmadığı ifade edilmiştir (para. 22). Buluşun patent veya faydalı model belgesi ile korunması da aksine bir sonuç doğurmaz, zira Patent Ofisleri tarafından yapılan inceleme buluşun yenilik, sanayiye uygulanabilirlik ve buluş basamağı kriterlerini içerip içermediğine yöneliktir ve buluşun işletmede ekonomik olarak yararlanılabilirliğine ilişkin bir sonuç vermez. Dolayısıyla ticari olarak kullanılmayan, lisanslama, devir veya takas yoluyla değerlendirilemeyecek ve blok patent gibi belirli sebeplerle pasif olarak tutulma amacı da taşımayan buluşların, buluş sahibine bırakılmalıdır (ArbNErf-RL para. 22).

tescil sürecinde yapılan masrafların lisans verilmesinden sağlanan brüt gelirden düşülmesi ile hesaplanır (ÇBY m. 16/2)<sup>307</sup>. Ayrıca, işverenin patent hakkının korunması için üstlendiği masraflar ile patente karşı olası ihlal ve hükümsüzlük davalarında karşılayabileceği takip masrafları ve teminat giderleri gibi gelecekte karşılaşılabilecek olası risklerin de dikkate alınması gerekir<sup>308</sup>.

#### ii. Satış/devir sözleşmesi

Buluştan doğan hakların üçüncü kişilere devri durumunda net satış geliri buluştan elde edilen kazanç olarak esas alınacaktır (ÇBY m. 17/1). Net gelir, buluşun tamamlanmasından sonra geliştirilmesi için yapılan masraflar, buluşu kullanılabilir duruma getirebilmek için yapılan masraflar ve buluşun satışı ile ilgili olarak yapılan harcamaların buluştan doğan hakların devrinden elde edilen toplam gelirden düşülmesi ile hesaplanır (ÇBY m. 17/2)<sup>309</sup>.

#### iii. Takas sözleşmesi

Hizmet buluşundan doğan hakların takas sözleşmesine konu edilerek değerlendirilmesi halinde ise buluş değeri belirlenirken öncelikle işverenin takas sözleşmesinden sağladığı toplam faydaya oranla buluşun payının tespit edileceği, bunun mümkün olmaması halinde buluş değerinin tahmin yöntemiyle belirleneceği düzenlenmiştir (ÇBY m.18)<sup>310</sup>.

#### d. Buluşun Ait Olduğu Grubun Belirlenmesi

İşverenin bedel ödeme yükümlülüğü kapsamında çalışana ödenmesi gereken makul bedelin tespitinde buluş değerinin belirlenmesinin ardından ikinci aşamayı,

---

<sup>307</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 175. Ayrıca bkz. ArbNErf-RL para. 14.

<sup>308</sup> Ayrıca bkz. ArbNErf-RL para. 14.

<sup>309</sup> Ayrıca bkz. ArbNErf-RL para. 16.

<sup>310</sup> Ayrıca bkz. ArbNErf-RL para. 17.

buluşun ait olduğu grubun tespit edilerek Yönetmelik'te belirlenen katsayıların kullanılması oluşturur. Bedelin miktarı, buluştan elde edilen kazanç ile buluşun ait olduğu gruplar esas alınarak Yönetmelik'te düzenlenen katsayı tablosuna göre belirlenecek yüzdelik oranın çarpılması ile hesaplanacaktır. Buluşun ait olduğu gruplar, buluş sahibi çalışanın işletmedeki görevi, işletmenin hizmet buluşunun gerçekleştirilmesindeki katkısı ve çalışanın hizmet buluşunu gerçekleştirdiği durum dikkate alınarak üç ayrı kategoride düzenlenmiştir (ÇBY m. 20)<sup>311</sup>.

Bu düzenleme, buluşun geliştirilmesinde çalışanın katkısının belirlenmesi, böylece yüzdelik bir oran olarak ifade edilen katkı faktörünün buluştan elde edilen kazançtan düşülmesine yöneliktir<sup>312</sup>. Bunun sebebi, buluşun serbest bir buluş değil, iş ilişkisinden kaynaklanan bir hizmet buluşu olmasıdır<sup>313</sup>. Dolayısı ile, buluşun geliştirilmesinde işletmenin katkısı ne kadar yüksekse çalışanın katkısı o oranda azalacağından, çalışana ödenecek bedelin miktarı da azalacaktır.

---

<sup>311</sup> ÇBY 20/1'de anılan gruplar şu şekilde sayılmıştır:

*"a) 1. Grup: İşletmedeki görev alanına doğrudan girmeyen konularda çalışanın kendi kendine üstlendiği bir görev vesilesiyle ve buluşun gerçekleştirilmesine işletmenin katkısının olmadığı durumda gerçekleştirilen buluşlar.*

*b) 2. Grup: İşletmedeki görevlendirmenin doğrudan neden olmadığı ancak işletme tarafından tespit edilen ihtiyacın giderilmesi veya sorunların çözümü için gerçekleştirilen veya buluşun gerçekleştirilmesine işletmenin katkısının olduğu buluşlar.*

*c) 3. Grup: İşletmede verilen görevlendirmenin doğrudan neden olduğu ve buluşun gerçekleştirilmesine işletmenin tam katkısının olduğu durumda gerçekleştirilen buluşlar."*

<sup>312</sup> ArbNErf-RL' de katkı faktörünün belirlenmesinde: çalışanın buluşun geliştirilmesindeki inisiyatif ve katılımı (para. 31), teknik problemin çözümünde işletmenin sağladığı bilgi teknik yardımın çalışanın bilgi birikimi ve profesyonel değerlendirmesine oranı (para. 32), ve çalışanın işletmedeki görevleri ve konumu (para. 33) şeklinde üç kategori belirlenmiştir. Her bir kategorinin kendi içerisindeki belirli kriterlere göre puanlama sistemi bulunmaktadır. Çalışanın katkısına göre tüm kategorilerde aldığı puanlar toplanarak son aşamada Kılavuz'da belirlenen katsayı cetveline göre yüzdelik oranlara çevrilmiştir (para. 37 vd.). Alman hukukunda çalışanın katkı payına ilişkin hesaplama yöntemine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Trimborn, s.51 vd.; Ortan (İşçi Buluşları), s. 176 vd. Görüleceği üzere ÇBY'de geliştirilen yöntem ArbNErf-RL'nin aksine puanlama sistemi içermemekte, buluşun üç gruptan hangisine ait olduğu tespit edildikten sonra katsayı tablosuna göre yüzdelik oranın hesaplamada kullanılması şeklinde olup, çok daha basit bir düzenlemedir. Yine de iki sistemde de hareket noktaları çalışanın buluşun geliştirilmesindeki katkısının tespitinde kullanılacak kriterler bakımından benzerlik arz etmektedir.

<sup>313</sup> Fuchs, s. 208; Nordemann/ Czychowski, s. 183.

Çalışanın işletmedeki görevi ve buluşu gerçekleştirdiği durum kriteri, çalışanın iş görme edimi kapsamında kendisinden buluş yapmasının ne oranda beklenebileceğini tespit etmeye yarar<sup>314</sup>. Bu doğrultuda çalışanın işletmedeki görevi buluş yapmasını gerektiriyorsa katkı faktörü düşeceğinden kendisine buluştan dolayı ödenecek bedel azalacaktır. İşletmenin Ar-Ge departmanında çalışan mühendisler bakımından durum tam da böyledir<sup>315</sup>. Buna karşın çalışan, görevi olmamasına rağmen işletmedeki bir teknik problemi tespit ederek kendi inisiyatifi ile bir buluş geliştirdiyse katkı faktörü ve ödenecek bedelin miktarı artacaktır.

İşletme katkısı, katkı faktörünün belirlenmesinde diğer bir kriter olup, işletmenin çalışana sağladığı *teknik araç ve gereç desteği; enerji, ham maddeler, alet ve cihazlar* (ÇBY m. 20/2) ile *buluşun gerçekleştirilmesi için tahsis edilen işgücü* (ÇBY m. 20/3) olarak ifade edilmektedir<sup>316</sup>. İşletmenin katkısı, katkı faktörü ile ters orantılı olup işletme katkısı oranında çalışana ödenecek bedel azalacaktır<sup>317</sup>.

<sup>314</sup> Trimborn, s. 52; Canbolat, (İşçi Buluşları), s. 234; Özsoy, s. 239; Suluk, s. 261.

<sup>315</sup> ÇBY'nin EK-1'inin Örnek-2'sinde verilen örnek de bu hususa ilişkindir:

“Bu Yönetmeliğin 21 inci maddesine göre çalışana ödenecek bedelin hesaplanması aşağıda örneklendirilmiştir:

İş makineleri üreten bir işletmede araştırma ve geliştirme bölümünde çalışan bir mühendisin işveren tarafından verilen talimatlar doğrultusunda bir buluş gerçekleştirdiği durumda, net asgari ücretin 1.400 TL olduğu yıl için, buluştan elde edilen kazancın 10 milyon TL olması halinde, çalışana ödenecek bedel aşağıdaki şekilde hesaplanır:

a) Öncelikli olarak hizmet buluşunun ait olduğu grup verilen örnek için üçüncü grup olarak belirlenir.

b) Daha sonra buluştan elde edilen kazancın net asgari ücretin miktarının

- 1.000 katına kadar olan 1.400.000 TL'ye kadarki bölümü için; 0,0020

- 1.000 katı ile 5.000 katı arasındaki 5.600.000 TL'lik bölüm için; 0,0015

- 5.000 katı ile 10.000 katı arasındaki 3.000.000 TL'lik bölüm için; 0,0012

katsayıları belirlenecektir. Bu katsayılar kullanılarak hesaplanan ödenecek bedel aşağıdaki gibidir.

- 1.400.000TL'lik kazancın 0,0020 katı: 2.800 TL

- 5.600.000TL'lik kazancın 0,0015 katı: 8.400 TL

- 3.000.000TL'lik kazancın 0,0012 katı: 3.600 TL

Toplam : 14.800 TL'dir.”

<sup>316</sup> Bununla beraber, “buluşu yapanın kendi işgücü ile araştırmalar, laboratuvar tesis ve cihazları için buluştan bağımsız olarak yaptığı genel masraflar, bu madde anlamında teknik araç ve gereç sayılmaz.” (ÇBY m. 20/4).

<sup>317</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 234.

Bu kapsamda Yönetmelik'te belirlenen buluş grupları incelendiğinde, birinci gruptan üçüncü gruba doğru işletmenin katkısının arttığı ve çalışanın işletmedeki görevi ile ortaya çıkan buluş arasındaki bağlantının güçlendiği görülecektir. Birinci grup buluşlarda buluş çalışanın görev alanına doğrudan girmedeği gibi buluşun geliştirilmesinde işletmenin katkısı da olmayıp, bu buluşlar serbest buluşlara en yakın kategoridir. İkinci grupta yer alan buluşlar doğrudan çalışanın görev alanına girmemekle beraber işletme katkısını içermektedir. Buna karşın üçüncü grup buluşlarda buluşun geliştirilmesi çalışanın görevinden, yani iş görme borcundan kaynaklandığı gibi işletmenin de tam katkısı bulunmaktadır.

Buluşun ait olduğu grubun belirlenmesinin akabinde ÇBY'nin 21. maddesinde bedelin hesaplanmasına yönelik düzenlemeler ve kullanılacak katsayılara yer verilmiştir. Bedelin hesaplanmasında buluştan elde edilen kazancın, ödemenin yapıldığı zamandaki net asgari ücret miktarına göre, asgari ücretin 1.000 katına kadar olan miktarı ile 150.000 katına olan miktarı belirli aralıklara bölünerek her aralık için ayrı bir katsayı belirlenmiştir. Bu sebeple bedelin belirlenmesi için buluştan elde edilen kazancın, kazancın asgari ücretin katlarına göre her bir aralığa karşılık gelen katsayılarla çarpılması ve ortaya çıkan miktarların toplanması gerekecektir.

## **5. Bedelin ve Ödeme Şeklinin Belirlenmesi**

Çalışanın makul bedel hakkı, işverenin tam hak talep etmesi halinde hak talebinin çalışana ulaşması ile (SMK m. 115/6-c.1); kısmi hak talebi halinde ise işverenin buluşu kullanması ile (SMK m. 115/6-c.2) doğmaktadır. Ancak makul bedel alacağının doğması, işveren tarafından derhal ödeme yapılması gerektiği anlamına

gelmez. Zira makul bedel talebinin doğumu ile muacceliyeti zaman itibarıyla ayrılmaktadır.

Genel hükümler çerçevesinde *ifa zamanı taraflarca kararlaştırılmadıkça veya hukuki ilişkinin özelliğinden anlaşılmadıkça her borç, doğumu anında muaccel olur* (TBK m. 90). Görüldüğü üzere, borcun derhal muaccel olması yönündeki genel kuralın istisnası, tarafların anlaşması, işin mahiyeti veya kanun hükmü gereği borcun vadeye bağlanmasıdır<sup>318</sup>. İşte çalışan buluşları sisteminde de çalışanın bedel talebinin vadesi özel hükümler aracılığı ile ertelenmiş durumdadır<sup>319</sup>. Zira bedelin belirlenebilmesi için buluşun değerlendirilmesi gereken koşullar hak talebi esnasında henüz olgunlaşmamıştır. İlke olarak bedel talebi, hizmet buluşunun ekonomik olarak kullanılabilirliği tespit edildiğinde, yani bedelin değerlendirilmesinde belirleyici olan kriterler bilindiğinde ve işveren hizmet buluşunun kullanımından ekonomik fayda sağladığında söz konusu olur<sup>320</sup>. Bu sebeple genellikle işverenin makul bedeli ödeme zamanı, yükümlülüğün doğumundan ziyade makul bedel talebinin vade tarihine göre belirlenir.

Kanunda işverenin hizmet buluşu üzerinde hak talebinde bulunmasını takiben çalışana ödenecek bedel ve ödeme şeklinin belirlenmesinde işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuk ilişkisi hükümlerinin dikkate alınacağı düzenlenmiştir (SMK m. 115/9, ÇBY m. 11/1)<sup>321</sup>. Bu düzenleme, bedelin ve ödeme

---

<sup>318</sup> Oğuzman/Öz, s. 337-338. Borcun vadeye bağlanması halinde alacaklı borcun ifasını ancak vade gelince talep edebilir.

<sup>319</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 168; Fuchs, s. 209; Trimbörn, s. 34.

<sup>320</sup> Fuchs, s. 209.

<sup>321</sup> PatKHK'nın 25/1. maddesinde bedelin miktar ve ödeme şeklinin Kararname'nin 24. maddesinde bahsi geçen ve PatKHK yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay içinde çıkarılacağı öngörülen işçi buluşları ile ilgili bedel tarifesi ve uyuşmazlık halinde izlenecek tahkim usulüne ilişkin Yönetmelik hükümlerine göre taraflarca tespit edileceği düzenlenmiştir. Buna karşın sözü edilen Yönetmelik Kararname'nin yürürlükte olduğu süre boyunca çıkarılmamış, dolayısıyla bu hüküm uygulamaya konulamamıştır. Bununla beraber mehz Alman hukukunda da düzenlemelerin SMK'dan farklılaştığı görülmektedir. ArbNErfG'nin 12/1. maddesinde bedelin, hizmet buluşuna ilişkin hak talebinden sonra

şeklinin tespitinde Yönetmelik'te yer alan hesaplama yöntemlerine mi yoksa taraflar arasındaki anlaşmaya mı öncelik tanınacağına belirli olmaması yönünden olduğu kadar, sözleşme veya “benzeri bir hukuk ilişkisi” ifadesi<sup>322</sup> bakımından da tartışmalıdır.

Bu kapsamda öncelikle, bedelin taraflar arasında imzalanacak sözleşme ile belirlenip belirlenemeyeceğinin hususunda, SMK'nın “Çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin emredici niteliği ve hakkaniyete uygunluk şartı” başlıklı 117. maddesinin incelenmesi gerekecektir. Bu hüküm doğrultusunda işveren ile çalışan arasında yapılan sözleşmeler Kanun'un emredici hükümlerine aykırı şekilde çalışan aleyhine olamayacağı gibi, emredici hükümlere aykırılık olmasa dahi hakkaniyetle önemli ölçüde bağdaşmaması halinde de geçersiz sayılacaktır. Bu kuralın belirlenecek bedel için de geçerli olacağı açıkça düzenlenmiştir (SMK m. 117/2)<sup>323</sup>. Ayrıca, SMK m. 115/9'da bedel ve ödeme şeklinin, işveren ile çalışan arasında kurulacak sözleşmeye göre belirleneceği açıkça belirtilmektedir. Bu doğrultuda Kanun'da taraflara bedelin miktarını ve ödeme şeklini sözleşme ile serbestçe belirleme imkanı, belirli sınırlamalar

---

makul bir süre içinde (*in angemessener Frist*) işveren ile çalışan arasında akdedilecek sözleşme ile veya taraflar arasında makul bir süre içinde anlaşma sağlanamazsa işveren tarafından tek taraflı olarak (ArbNErfG m. 12/3) belirleneceği düzenlenmiştir. İşveren tarafından belirlenen makul bedele, çalışanın bu belirlemeye ilişkin bildirimden kendisine ulaştığı andan itibaren iki ay içerisinde itiraz hakkı bulunup, süresi içerisinde itiraz edilmemesi halinde bedel taraflar için bağlayıcı hale gelmektedir (ArbNErfG m. 12/4).

<sup>322</sup> Özsoy, “Benzeri bir hukuk ilişkisi” ifadesinden ne kastedildiği anlaşılmadığını, bu kapsamda aklı “tipik iş sözleşmeleri” “iç yönetmelikler” ve “işyeri uygulamaları”nın gelebileceğini, ancak çalışan buluşlarının doğası gereği makul bedel ve ödeme şeklinin somut olay bazında belirlenmesi gerektiği için iç yönetmelikle ancak temel esasların veya nispi yöntemlerin belirlenebileceğini belirtmiştir (Özsoy, s. 217, 218). Mehaz ArbNErfG'de de benzer bir ifadeye yer verilmediğini vurgulayarak hükümde kullanılan *benzeri bir hukuk ilişkisi* ifadesini isabetsiz buluyoruz.

<sup>323</sup> Benzer şekilde Alman hukukunda da ArbNErfG'nin “Hakkaniyete aykırılık” (*Unbilligkeit*) başlıklı 23/1. maddesinde yasa uyarınca izin verildiği ölçüde hizmet buluşları, serbest buluşlar ve teknik iyileştirme önerileri ile ilgili sözleşmelerin büyük ölçüde hakkaniyete aykırı olduğu koşulda geçersiz sayılacağı ve bu hususun bedelin belirlenmesine yönelik sözleşmeler için de geçerli olduğu düzenlenmiştir. Yasanın hükümlerinin taraflar arasında imzalanacak sözleşmeyle çalışanın aleyhine olacak şekilde değiştirilemeyeceği de ayrıca hüküm altına alınmıştır (ArbNErfG m. 22).

çerçevesinde açıkça tanınmıştır<sup>324</sup>. Taraflarca yapılacak sözleşmeye ilişkin bir şekil kuralı getirilmediği, dolayısıyla sözleşmenin yazılı şekle uygun olması bir geçerlilik şartı olmamakla beraber, ispat kolaylığı bakımından sözleşmenin yazılı yapılması önem arz edecektir<sup>325</sup>.

Bu düzenlemeler kapsamında, ÇBY’de çalışana ödenecek bedelin belirlenmesine ilişkin yöntemler asgari bir eşik oluşturup, tarafların emredici hükümlere ve hakkaniyete aykırı olmayacak şekilde farklı yöntemler belirlemeleri mümkündür<sup>326</sup>. Zira Kanun ve Yönetmelik’te yer alan düzenlemeler tarafların bedelin ve ödeme şeklinin belirlenmesine yönelik sözleşme kurma serbestisini ortadan kaldırmadan yalnızca sözleşmenin zayıf tarafı olarak kabul edilen çalışanı korumaya yönelik birtakım sınırlamalar getirmektedir<sup>327</sup>.

Bu sınırlamalardan biri sözleşmelerin içeriğine yönelik olup, sözleşmelerin kanunun emredici hükümlerine ve hakkaniyete aykırı olamayacağı hüküm altına alınmıştır. Nitekim Kanun gerekçesinde de düzenlemenin amacının çalışanın sosyal bakımdan sözleşmenin zayıf tarafını oluşturması nedeniyle çalışanı ivedi şekilde ve işini kaybetme endişesiyle kendisine sunulan sözleşme şartların hepsini kabul etme

---

<sup>324</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 235; Koçak, s. 518 vd.; Suluk, s. 267; Özsoy, s. 219; Balcıoğlu, s. 2198; Türk Patent, Çalışan Buluşları Kılavuzu, s. 9.

<sup>325</sup> Özsoy, s. 220.

<sup>326</sup> Balcıoğlu, s. 2198; Suluk, s. 267; Çataklar (Değişiklikler), s. 432; Özsoy, s. 217, 227, 228; Koçak, s. 519. Örneğin Arçelik A.Ş. değer tespitinde “Pazar (piyasa) yöntemi” ile “Royalti ödemelerinden kurtuluş yöntemi” kombinasyonunu oluşturan bir patent puanlama sistemi geliştirilmiştir. Royalti Ödemelerinden Kurtuluş Yöntemi’nde patentin değeri, şirketlerin patent ile korunan buluşu kendi ürünlerinde uygulamak için patent sahibine ilgili buluş için patentin ömrü boyunca ödeyeceği lisans bedeli ile tespit edilirken, Pazar Yöntemi’nde patentin değeri, piyasada gerçekleşen benzer lisans anlaşmaları ışığında karşılaştırmalı olarak belirlenmektedir. Bu kapsamda patentler, patentin objektif ve sübjektif özellikleri ile ticari faktörlerin de göz önünde bulundurulduğu 8 farklı kritere göre değerlendirilerek her kriterden gelen puan, kendisine ait ağırlık katsayısı ile çarpıldıktan sonra toplanarak patente 100 üzerinden bir puan verilmektedir. Patent puanları hesaplandıktan sonra bahsi geçen yöntemler kapsamında oluşturulan formüllerde kullanılarak patentin değeri tespit edilmektedir. Detaylı bilgi için Bkz. Hamamcıoğlu/Kahraman, s. 15 vd.; Hamamcıoğlu, V.: “Sınai Mülkiyet Kanunu Çerçevesinde Çalışan Buluşları”, AIPPI Türkiye Bülteni Fikri Gündem Dergisi 2017, S.15, s. 25.

<sup>327</sup> Koçak, s. 519; Busse/Keukenschrijver, s. 2580.

tehlikesinden korumak olduğu ifade edilmiştir<sup>328</sup>. Bu doğrultuda çalışana, belirlenmiş olan bedelin hakkaniyete aykırı olduğu hakkında iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren en geç altı ay içinde ve yazılı olarak itiraz etme hakkı da tanınmıştır (SMK m. 117/3, ÇBY m. 26/2)<sup>329</sup>.

Tarafların bedel ve ödeme şekli üzerine sözleşme kurma serbestisi zamansal olarak da sınırlandırılmış olup bu süre hizmet buluşlarında patent başvurusu, serbest buluşlarda ise çalışanın serbest bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi ile başlamaktadır (SMK m. 117/1, ÇBY m. 25/2). Kanun ve Yönetmelik'te yer alan bu düzenlemeler incelenirken SMK'nın işverenin hizmet buluşuna ilişkin *kısmi veya tam hak talebinde bulunmasını takiben* bedel ve ödeme şeklinin, işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuk ilişkisi hükümlerince belirleneceğine ilişkin hükmüne de değinilmesi gerekmektedir (SMK m. 115/9, ÇBY m. 11/1). Zira taraflar arasında akdedilecek sözleşmeye ilişkin, sözleşmenin en erken yapılabileceği süre konusunda söz konusu düzenlemelerden birinin hak talebini, diğerinin patent başvurusunu esas alması doktrin ve uygulamada da farklı yaklaşımları ortaya çıkarmıştır<sup>330</sup>.

---

<sup>328</sup> Bkz. SMK m. 117 Gerekçesi.

<sup>329</sup> Ayrıca bkz. PatKHK m. 35/2; ArbNERfG m. 23/2. Söz konusu madde hükmünden, itiraz için çalışanın iş ilişkisinin beklemesini gerektiği sonucu çıkarılmamalıdır. Çalışanın iş ilişkisi devam ederken de sözleşmenin veya bedelin hakkaniyete aykırılığını iddia etmesi mümkün olup, kanun koyucu iş ilişkisi sırasında hakkaniyete çalışanın hakkaniyete aykırılık itirazını dile getiremeyeceği düşüncesi ile bu şekilde bir düzenleme yapma gereği duymuştur (Canbolat (İşçi Buluşları), s. 41).

<sup>330</sup> Bu hususta Koçak, çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemelerin emredici nitelikte olduğu dikkate alındığında, hizmet buluşları için SMK m. 117/1'inde yer alan patent başvurusu anının, serbest buluşlar için Yönetmelik md 11/1'de yer alan bildirim yükümlülüğünün yerine getirilme anının dikkate alınması gerektiğini, ayrıca SMK m. 116/2'ye göre işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğüne muafiyet getirilen hallerde de, Yönetmelik m. 11/1'in devreye girmesi gerektiğini ifade etmiştir (Koçak, s. 519, 520). Suluk, tarafların sözleşme yapma serbestisinin hizmet buluşlarında tam hak talebinden (SMK m. 115/9) veya patent başvurusundan (SMK 117/1), serbest buluşlarda ise buluş bildiriminden sonra (SMK m. 117/1) başlayacağını savunmuştur (Suluk, s. 271). Hizmet buluşlarında tam hak talebi veya patent başvurusu şeklinde bir belirleme yapılması, hak talebi her halükârda daha önceki bir tarih olacağından kanaatimizce patent başvurusu tarihini anlamsız hale getirecek ve uygulamada karışıklığa sebep olabilecektir. Özsoy, SMK m. 117/1'de sözleşme yapma serbestisine getirilen zaman kısıtlamasının patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü olmayan hallerde ve hizmet buluşunun

Bu hususta bir kanaate varabilmek için öncelikle bahsi geçen maddelerin başlıkları ve içeriklerinden hareketle yorum yapılmalıdır. “*İşverenin buluşa ilişkin hakkı ve hak talebinde bedel*” başlıklı SMK’nın 115. maddesi, hizmet buluşlarına ilişkin tam ve kısmi hak talebinin hüküm ve sonuçları düzenlenmektedir. Bu kapsamda maddenin 9. fıkrası, hizmet buluşları bakımından bedel ve ödeme şeklinin belirlenmesine ilişkin düzenlemeyi içermektedir. Serbest buluşlarda işverenin ödeme yükümlülüğü doğmayacağından ilgili hükümde serbest buluşlara ilişkin bir ifade yer almamaktadır. Paralel bir düzenlemenin yer aldığı ÇBY’nin 11. maddesi, “*Bedelin taraflarca belirlenmesi*” başlığını taşımakta ve bedel ile ödeme şeklinin belirlenmesinde buluşun tek bir çalışan, birden çok çalışan veya kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan olması ihtimallerine ilişkin farklı ihtimalleri düzenlemektedir. Diğer yandan SMK’nın “Çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin emredici niteliği ve hakkaniyete uygunluk şartı” başlıklı 117. maddesi ile ÇBY’nin 25. maddesi tarafların çalışan buluşlarına ilişkin sözleşme yapma serbestisini ve buna ilişkin süre ve şartları düzenlemektedir.

Kanun koyucunun söz konusu maddeleri düzenleme şekli ve amacı yorumlandığında, 115/9. maddede yer alan “hak talebini takiben” süresinin esas alınarak SMK’nın 117/1. maddesinde yer alan “patent başvurusu” ile başlayan sürenin devre dışı bırakılması doğru olmayacaktır. Zira 117. madde, sözleşmenin zayıf tarafı olan çalışanı korumak için tarafların “çalışan buluşlarına ilişkin” sözleşme yapma

---

serbest kalması halinde yapılacak sözleşmeler bakımından yetersiz kaldığını; bu durumların getirilen kısıtlamaya birer istisna teşkil ettiğinin kabulünün gerekeceğini belirtmiştir (Özsoy, s. 127, 128). Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından yayımlanan Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu’nda SMK m. 117/1 doğrultusunda bedel ve ödeme şekline ilişkin sözleşme yapma serbestliğinin, hizmet buluşlarında patent verilmesi için yapılacak başvurudan; serbest buluşlarda ise çalışanın işverene yapacağı bildirim yükümlülüğünden sonra başlayacağı, işverenin m. 116 kapsamında patent başvurusu yapmaktan kaçındığı durumlarda, sözleşmenin hak talebine ilişkin kararın ardından yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir (Türk Patent, Çalışan Buluşları Kılavuzu, s. 10).

koşullarını düzenlemektedir. Bedel ve ödeme şekline ilişkin sözleşmeler de çalışan buluşlarına ilişkin sözleşmeler olduğundan bu maddenin kapsamına girmekte olup sözleşme serbestisine getirilen içerik ve zaman kısıtlamasına tabi olacaktır. Bununla beraber 115/9. maddede yer alan “hak talebini takiben” ifadesinin, aynı maddenin 6. fıkrasında yer alan çalışanın makul bedeli talep hakkının başladığı anı düzenleyen hükme istinaden hükmün lafzında kullanıldığı sonucuna varılmalıdır. Nitekim 115/9. madde tarafların sözleşme serbestisi ve sözleşmenin yapılabileceği en erken zamanı değil, bedel ve ödeme şeklinin *tarafarla belirleneceğini* düzenlemektedir. ÇBY’nin bu maddeye karşılık gelen 11/1. maddesinin “*Bedelin taraflarla belirlenmesi*” şeklindeki başlığı da aynı hususa işaret etmektedir. Bu sebeple “hak talebini takiben” ifadesi, çalışanın bedel isteme hakkının ve işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün başlangıç anı olarak yorumlanacak ve bedel ile ödeme şeklinin taraflarla belirleneceği ifade edilen sözleşme, 117/1. maddedeki zamansal sınırlama çerçevesinde hizmet buluşları için patent başvurusundan sonra akdedilebilecektir. İşverenin tam hak talebinde bulunduğu ve patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün doğduğu durumlarda taraflar hizmet buluşuna ilişkin çalışana ödenecek makul bedel ile ödeme koşullarını patent başvurusundan sonra sözleşme ile belirleyebileceklerdir.

Bu noktada değinilmesi gereken bir diğer husus, işverenin kısmi hak talebinde bulunması durumunda tarafların bedel ve ödeme şekline ilişkin sözleşme serbestisinin ne zaman başlayacağıdır. Zira kısmi hak talebi ile hizmet buluşunun serbest buluş niteliği kazanacağından (SMK m. 115/3) işverenin patent başvurusu yapma yükümlülüğü de bulunmayacaktır. Bu durumda 115/9. madde hükmü, işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün kısmi hak talebinde buluşu kullanması halinde doğacağına ilişkin SMK’nın 115/6. madde ile beraber yorumlandığında, tarafların bedel ve ödeme

şekline ilişkin sözleşme yapma serbestisinin de işverenin buluşu kullandığı anda başlayacağı sonucuna ulaşılacaktır<sup>331</sup>.

Tarafların bedel ve ödeme şekline ilişkin sözleşme serbestisinin başlangıç anı bakımından Kanun ve Yönetmelik hükümleri açıklık arz etmemekle beraber, sözleşmenin yapılacağı en son an şüpheye yer bırakmayacak şekilde, *“işveren hizmet buluşu üzerinde tam hak talebinde bulunmuşsa patent veya faydalı modelin verildiği tarihten, kısmi hak talebinde bulunmuşsa işverenin buluştan yararlanmaya başladığı tarihten itibaren iki ay”* olarak belirlenmiştir (ÇBY m. 24/1)<sup>332</sup>. Görüldüğü üzere, taraflara hak talebinden itibaren bedelin belirlenmesi için tam hak talebi halinde patent başvurusundan başlayarak patent belgesinin verilmesinden; kısmi hak talebinde ise buluştan yararlanılan andan başlayarak iki ay süre verilmiş durumdadır.

Uygulamada nadiren başvurulması sebebi ile kısmi hak talebi bir kenara bırakılacak olursa bu, tam hak talebi bakımından üç ile beş sene arasında bir süreye karşılık gelmektedir. Bu süre buluş değerinin ve buluştan ne şekilde yararlanılacağıının belirlenmesi için yeterli bir süredir. Bu noktada tarafların uygulamada bedel ve ödeme şekline ilişkin sözleşmeyi işverenin buluşu patent belgesini almadan önce kullanmaya başlaması durumunda patent başvuru süreçleri devam ederken veya patent belgesinin alınması beklenerek tescil akabinde imzaladıkları görülmektedir. Bunun sebebi, patent değerinin belirlenmesinin oldukça karmaşık bir süreç olmasıdır. Patent tescil sürecinde

---

<sup>331</sup> Aynı yönde bkz. Özsoy, s. 220.

<sup>332</sup> Mülga PatKHK’da tarafların yönetmelikteki hükümlere göre bedel tespiti ve ödenme şeklinin üzerinde otuz gün içinde anlaşamazlarsa uyuşmazlık tahkim suretiyle altmış gün içinde çözümleneceği düzenlenmiş (m. 25/2) ancak daha önce de değinildiği üzere anılan yönetmeliğin PatKHK’nın yürürlük süresince çıkarılmaması sebebi ile hüküm uygulama alanı bulamamış ve tarafların bedel ve ödeme şekli üzerinde anlaşamamaları halinde uyuşmazlığın mahkemelerce çözümleneceği ifade edilmiştir (Canbolat (İşçi Buluşları), s. 234). Ayrıca mehz Alman hukukunda ArbNErfG’nin 12/3. maddesinde ücretin sınai mülkiyet hakkının (patent veya faydalı model belgesinin) verilmesinden sonra en geç üç ay içinde belirlenmesi gerektiği düzenlenmiştir.

yaşanacak problemler ve patent belgesinin alınamama riski<sup>333</sup>, buluşun belirli testleri geçememesi veya çeşitli sebeplerle kullanılmama veya pazarda beklenen etkiyi ve kazancı ortaya çıkarmama riski gibi patent değerini etkileyecek ve *ex ante* bakış açısıyla göz önünde bulundurulması gereken pek çok kriter vardır. Bu sebeple, taraf menfaatlerini en iyi tatmin edecek objektif değere en yakın belirlemeyi yapabilmek için şartların olgunlaşması önem taşır. Taraflara sözleşmenin yapılması için makul ve yeterli süreyi sağlaması açısından SMK düzenlemeleri yoruma muhtaç olmakla beraber, amaç bakımından kanaatimizce isabetlidir.

Tarafların bedel veya ödeme şekli üzerinde belirtilen süreler içerisinde anlaşamamaları halinde uyuşmazlık, Hukuk Muhakemeleri Kanunu<sup>334</sup> (HMK)'nın tahkime ilişkin hükümleri çerçevesinde zorunlu tahkim yoluyla çözümlenecektir (ÇBY m. 24/1)<sup>335</sup>. Bu bakımdan bedel ve ödeme şeklinin taraflarca belirlenmesi esas

---

<sup>333</sup> Alman içtihat hukukunda ve uygulamasında, patent belgesinden önce kullanılmaya başlayan ve makul bedelin belirlendiği buluşlar bakımından işverene makul bedeli belirlerken patent başvurusunun reddi riski sebebi ile bir kesinti yapma hakkı tanınmıştır. Bu kesintinin miktarı, münferit bir vakada patentin verilme şansına bağlıdır ve yüzde elli oranında olağan patent riski kullanılarak belirlenir. Başvuru süreci tescil ile sonuçlanırsa, alıkonulan yüzde ellilik kısım için çalışana faizsiz ödeme yapılır. Başvuru reddedilirse, alıkonulan kısım işverenin bedel ödeme yükümlülüğü ortadan kalktığı için çalışana ödenmeyecektir. Ancak, halihazırda ödenmiş olan ön ücret geri talep edilemez. Bkz. Trimborn, s. 36.

<sup>334</sup> 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, RG, T. 04.02.2011, S. 27836.

<sup>335</sup> SMK'nın 115/11. maddesinde uyuşmazlık halinde izlenecek tahkim usulünün Yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiş olup, Yönetmelik'te tahkim usulüne ilişkin detaylı bir düzenlemeye yer verilmeksizin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun tahkime ilişkin hükümleri ile yabancılik unsuru taşıyan ihtilaflarda 4686 sayılı Milletlerarası Tahkim Kanunu'na atıf yapılmakla yetinilmiştir. Tahkim usulüne ilişkin hükmün Kanun'da değil Yönetmelik'te yer alması eleştiriye konu olmuştur. Mahkemelerin yetkisini ortadan kaldırır nitelikteki zorunlu tahkimin ancak kanunla düzenlenebileceği, dava konusu Yönetmelik ile dava açma hakkının kısıtlanarak, zorunlu olarak tahkim yoluna tabi kılındığı iddiasıyla ÇBK'da getirilen zorunlu tahkime ilişkin hükümlerin iptali için Danıştay nezdinde açılan dava ile ilgili detaylar için bkz. Suluk, s. 371 vd. Atıf yapılan eserin yayım tarihinde Danıştay'ın nihai kararı yayımlanmadığı ifade edilmiş olup, çalışmamızın hazırlandığı tarih itibarıyla, Danıştay 10. Dairesi 2017/3748 E. 2020/5479 K. sayı ve 26.11.2020 tarihli kararında:

*"SMK'da yer alan 115/11. madde hükmü ile, bedelin ve ödeme şeklinin işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuki işlem ile belirlenebileceği ve çalışan buluşları ile ilgili olarak bedel tarifi ve uyuşmazlık halinde izlenecek tahkim usulünün Yönetmelikle belirleneceğinin kurala bağlandığı, Kanun'un, çalışan buluşlarında uyuşmazlık çıkması halinde çözümünün tahkim ile yapılacağını açıkça ortaya koyduğu, "tahkimle çözümlenmesi hali" gibi bir olasılık sunmadığı, seçimlik bir yol öngörmediği, tahkimle çözüleceğinin kabulü ile tahkimin usulünün düzenlenmesini Yönetmeliğe bıraktığı, (...) bu tahkim usulünün Yönetmelikle belirleneceğine ilişkin emredici hüküm uyarınca, Kanun'un 165. maddesinin yönetmelik hazırlama yetkisini verdiği davalı idarelerden Türk Patent ve*

olmakla beraber, taraflar arasında uyuşmazlık çıkması veya süresi içinde bir anlaşmamaya varılamaması halinde tahkim yolu öngörülmüştür<sup>336</sup>. Taraflara, tahkime gitmeden önce arabuluculuk yoluna başvurma imkanı da verilmiştir (ÇBY m. 24/5). Tahkimde bedel belirlenirken Yönetmelik'te yer alan hesaplama yöntemlerinin esas alınacağı da ayrıca vurgulanmalıdır (ÇBY m. 24/1).

## 6. Bedelin Ödenme Şekli ve Yöntemi

Makul bedel gibi, bedelin ödeme şeklinin belirlenmesinde de işveren ile çalışan arasında akdedilecek sözleşme hükümleri SMK m. 117/1'de yer alan emredici kurallara ve hakkaniyete uygunluk sınırlarına aykırılık oluşturmadığı sürece geçerli olacaktır. ÇBY, *aksi sözleşmede kararlaştırılmamışsa* ödemenin yıllık dönemler halinde yapılacağına yönelik düzenleme karşısında (ÇBY m. 22/1) taraflar, ödemenin yıllık veya dönemsel olarak<sup>337</sup> yapılacağını kararlaştıracabilecekleri gibi, toplu şekilde ve tek seferde yapılmasına, peşin veya taksitle ödenmesine de karar verebilir<sup>338</sup>. Bu bakımdan ödemenin sabit bir tutar olarak belirlenerek yıllık veya dönemsel olarak önceden belirli miktarlar şeklinde ödenmesi söz konusu olabilir. Ödemenin dönemsel olarak yapılmasına karar verilmesi halinde ödeme takviminin de belirlenmesi gerekecektir. Örneğin hizmet buluşunun lisans verilerek değerlendirilmesi halinde,

---

*Marka Kurumu tarafından hazırlanarak yürürlüğe konulduğu, ayrıca Yönetmelikte hangi hallerde tahkime başvurulacağı düzenlenmekle beraber, tahkime başvurulması halinde 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve yabancılık unsuru taşıyan ihtilaflarda ise 4686 sayılı Milletlerarası Tahkim Kanunu hükümlerinin uygulanacağının kurala bağlanması karşısında, söz konusu düzenlemelerde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar vermiştir (Lexpera Veritabanı).*

<sup>336</sup> Alman kanun sistematüğinde tahkim usulü ArbNErfG'nin 28. ve devamı maddelerinde detaylı olarak ortaya konmuştur. Tahkim yeri olarak Alman Patent Ofisi (DPMA) nezdinde oluşturulan Tahkim Kurulu (SstA) belirlenmiştir (ArbNErfG m.29). SMK'da ise, patent otoritesi Türk Patent nezdinde bir Tahkim Heyeti kurulması tercih edilmeden uyuşmazlıkların çözümü genel tahkim kurumlarına bırakılmıştır.

<sup>337</sup> Bir yılı aşan sürelerde ödemenin yapılacağı kararlaştırmışsa, bedelin belirlenmesinde ödemenin yapılacağı yıl kabul edilen asgari ücret miktarı esas alınır (ÇBY m. 22/1).

<sup>338</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 170; Suluk, s. 277; Türk Patent, Çalışan Buluşları Kılavuzu, s. 9.

bedel ödeme tarihleri, lisans gelirlerinin tarihlerine denk getirilebilir (ÇBY m. 22/3)<sup>339</sup>. Diğer yandan taraflar, sabit bir bedel belirlemeden, buluştan elde edilen yıllık kazanç, üretim veya satış miktarı veya herhangi bir tanımlanabilir operasyonel faydaya göre değişken bir yöntem de belirleyebilir<sup>340</sup>.

Özellikle Alman uygulamasında ödeme şeklinin yaygın olarak götürü bedel olarak belirlendiği görülmektedir<sup>341</sup>. Bu şekilde yapılacak ödemenin avantajı çalışana tek seferde ödeme yapılarak özellikle işveren için operasyonel iş yükünü azaltmak<sup>342</sup>, çalışanın uzun süre bedel alacağı için bekletilmemesini sağlamak<sup>343</sup> ve ileride değişmesi muhtemel şartlara göre bedel miktarının uyarlanması engelleyebilmek<sup>344</sup> olacaktır. Ancak çalışanın sonradan yapacağı bedelin hakkaniyete uygun olmadığı itirazı riskini<sup>345</sup> bertaraf edebilmek için bedelin ileride değişebilecek şartlar göz önünde bulundurularak belirlenmesi önem arz edecektir. Ayrıca, işveren bakımından toplu ödemenin patent belgesinin alınmasından önce yapılması, nihayetinde buluşun korunmadığının ortaya çıkması durumunda ödenen bedeli talep edemeyeceği (SMK m. 115/8) ihtimalinin riskini içermektedir<sup>346</sup>.

Görüleceği üzere, tıpkı makul bedelin hesaplanması gibi ödeme şekli ve yöntemi de buluşun değeri, özellikleri ve ne şekilde değerlendirileceği, çalışanın işletmedeki konumu, ödeme şekline ilişkin genel işyeri uygulamaları gibi somut olayın

---

<sup>339</sup> Ayrıca bkz. ArbNErf-RL para. 40.

<sup>340</sup> ArbNErf-RL para. 40; Ortan (İşçi Buluşları), s. 170.

<sup>341</sup> Nordemann /Czychowski, s. 184. Özellikle masraflar nedeniyle yıllık ödemenin uygun görünmediği daha küçük buluşlar söz konusuysa tek seferlik ödeme tercih edilebilecektir. Ayrıca, çalışanın buluşunun kullanımı veya işletmedeki diğer ilgili buluşların geliştirilmesi üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olabilecek bir konumda olması durumunda, çıkar çatışmalarını önlemek için ücretin tek seferlik veya tekrarlanan sabit tutarlar şeklinde ödenmesi de önerilmiştir (ArbNErf-RL para. 40).

<sup>342</sup> Nordemann /Czychowski, s. 184.

<sup>343</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 170.

<sup>344</sup> Suluk, s. 278.

<sup>345</sup> Suluk, s. 278.

<sup>346</sup> Özsoy, s. 221 dn. 333 ve adı geçen yazarlar.

şartları göz önünde bulundurularak işveren ve çalışan bakımından en uygun kombinasyonun belirlenmesini gerekli kılmaktadır.

SMK’da, ArbNErfG m. 12/6 ve PatKHK’nın m. 32/4 aksine açık hüküm bulunmasa da, özellikle bedelin sabit bir tutar üzerinden götürü olarak ödendiği durumlarda çalışan veya işverenin, bedelin ve diğer sözleşme şartlarının belirlenmesinde esas alınan şartlarda, sonradan önemli değişikliklerin ortaya çıkması halinde genel hükümler çerçevesinde sözleşmenin yeni şartlara uyarlanmasını talep edebileceği öğretide kabul edilmiştir<sup>347</sup>.

## **7. Bedel Ödeme Yükümlülüğünde Devam Eden Süre ve Bedel Ödeme Yükümlülüğünün Sona Ermesi**

İşverenin tam hak talebi halinde dönemsel olarak yapılan süregelen ödemelerde bedelin ödenme süresi, *kural olarak* patent hakkının sona ermesiyle son bulur (ÇBY m. 23/1). Ancak hükümde de “kural olarak” ifadesi ile ortaya konduğu üzere, istisnai durumlarda taraflar arasında belirlenen ücret ve ödeme şekli patent hakkının koruma süresinin ötesinde bir ödemeyi de haklı kılabilir. Bu durum, örneğin, çeşitli nedenlerle buluştan ancak patent hakkının süresinin son yıllarında fiilen yararlanılması ve patentin süresi boyunca patent sahibine sağladığı piyasadaki ayrıcalıklı konumun özel koşullar nedeniyle koruma süresinden sonra da devam etmesi halinde ortaya çıkabilir<sup>348</sup>. Kısmi hak talebi bakımından ödemelerin ne zaman kadar

---

<sup>347</sup> Suluk, s. 269. Yazar, “Aşırı ifa güçlüğü” başlıklı TBK 138. maddesi çerçevesinde, örneğin kararlaştırılan makul bedelin şartların esaslı şekilde değişmesi ile tahmin edilenden yüksek olması durumunda işverenin sözleşmenin değişen şartlara uyarlanmasını talep edebileceğini; benzer şekilde çalışanın da buluştan elde edilen kazancın tahmin edilenden daha fazla oranda arttığı gerekçesi ile makul bedelin yeni şartlara uyarlanmasını talep edebileceğini ifade etmiştir. Aynı yönde bkz. Ortan (İşçi Buluşları), s. 171.

<sup>348</sup> ArbNErf-RL para. 42.

devam edeceği hususunda Yönetmelik sessiz kalmışsa da öğretide ödemenin buluşun işveren tarafından kullanıldığı süre boyunca devam edebileceği kabul edilmiştir<sup>349</sup>.

Çalışanın bedel isteme hakkı ve karşılığında işverenin bedel ödeme yükümlülüğü, buluşun patent korumasının kalkması halinde kanunda ifade edilen şartların gerçekleşmesi veya alacağın zamanaşımına uğraması ile sona erer<sup>350</sup>. İşveren, kural olarak hizmet buluşuna ilişkin talepte bulunduktan sonra, buluşun korunmaya değer olmadığını ileri sürerek bedelin ödenmesinden kaçınamaz (SMK m. 115/8-c.1).

Ancak buluşun patentlenebilirlik kriterlerini karşılamadığının, açılan dava sonucunda mahkeme kararı ile kesinleşmesi<sup>351</sup> durumunda çalışanın bedel talebinde bulunamayacağı düzenlenmiştir (SMK m. 115/8-c.2). Bu durumda işverenin bedel ödeme yükümlülüğü, patentin hükümsüzlüğüne ilişkin kesinleşmiş karara kadar devam edecektir (ÇBY 23/2). Bununla beraber, Yönetmelik'te bahsi geçen Kanun hükmünün kapsamını genişleten düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Zira 9/2. maddede buluşun korunabilir nitelikte olmadığına “*Kurum tarafından veya buluş konusu patent hakkında açılmış bir dava sonucu mahkeme tarafından karar verilmiş olması halinde*”, karar tarihine kadar işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün devam edeceği ifade edilmiştir. Kanun ve Yönetmelik sistematığı bu noktada da eleştiriye açık olmakla beraber ilgili hükümlerden varılacak sonuç, Kurum tarafından buluşun korunabilir nitelikte olmadığına dair verilen nihai bir karara veya patentin hükümsüzlüğüne ilişkin açılan bir davanın kesinleşmesine kadar bedel ödemesinin

---

<sup>349</sup> Özsoy, s. 241.

<sup>350</sup> Koçak, s. 523.

<sup>351</sup> İlgili hükümde “açılan dava sonucunda mahkemenin davanın kabulüne karar vermesi hâlinde” şeklinde kullanılan ifade, mahkeme kararının kesinleşmesi durumunu tam olarak karşılamadığından kanaatimizce isabetsiz olmuştur. Buna karşın ÇBY'nin 23. maddesinde “işverenin bedel ödeme yükümlülüğü, yargı merciinin patentin hükümsüzlüğüne ilişkin *kesinleşmiş kararına kadar* devam eder.” ifadesi tercih edilmiştir.

devam edeceğidir. İşverene getirilen bu yükümlülüğünün temelinde karar kesinleşip icra edilebilir hale gelene kadar işverenin, hak talebinde bulunmasaydı sahip olamayacağı fiili bir kullanım olanağına ve avantajlı konuma sahip olmaya devam etmesi yatmaktadır<sup>352</sup>. Dolayısıyla işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün ortadan kalması, buluşun korunabilir olmadığının belirlenmesinden itibaren ileriye etkili olarak hüküm doğurmakta olup, işveren bu ana kadar ödediği bedelin iadesini talep edemez<sup>353</sup>.

Yönetmelik'in 23/2. maddesinin devamında, kuralın istinası olarak patent hakkının ekonomik etkisinin işverenin bedel ödeme yükümlülüğünü kaldırarak ölçüde kaybolması durumunda çalışanın bedel talebinde bulunamayacağı düzenlenmiştir. Bu ifadeden, patentin ticari olarak değerlendirilebilirliğinin artık işverenden ödeme yapmasının objektif olarak beklenemeyeceği ölçüde zorlaşması ve işverenin buluştan elde ettiği kazancın ödemeye yansıtılamayacak kadar azalması anlaşılmaktadır<sup>354</sup>. Bu hususa örnek olarak, ilgili sektörde yaşanan öngörülemeyen teknolojik gelişmeler sonucunda buluşun kullanım alanının ortadan kalkması<sup>355</sup>, veya tekniğin bilinen durumunun aşılması sebebi ile buluşun ekonomik değerlendirilebilirliğini kaybetmesi<sup>356</sup> durumlarında ödeme yapmanın işverenin kendisinden beklenmeyecek ölçüde ekonomik çıkarlarına aykırı hale gelmesi verilebilir.

Bir diğer tartışma, hizmet buluşunun herhangi bir Kurum veya Mahkeme kararına konu olmaksızın çeşitli sebeplerle ekonomik değerlendirilebilirliğini

---

<sup>352</sup> ArbNERf-RL para. 43.

<sup>353</sup> ÇBY'nin 9/2. maddesinde “*karar tarihine kadar buluştan elde edilen kazanç hariç olmak üzere*” çalışanın bedel talebinde bulunamayacağına ilişkin ifade bu sonuca işaret etmektedir. Bkz. Özsoy, s. 246.

<sup>354</sup> ArbNERf-RL para. 43; Türk Patent, Çalışan Buluşları Kılavuzu, s. 14.

<sup>355</sup> Koçak, s. 521.

<sup>356</sup> Özsoy, s. 249 ve dn. 418'de anılan yazarlar.

kaybetmesinin bedel ödeme yükümlülüğüne etkisinin ne olacağıdır. Gerçekten de tam hak talep edilen ve patent veya faydalı model ile koruma altına alınan buluştan, koruma süresi boyunca ekonomik kazanç elde etmek her zaman mümkün olmayabilir. Sektörün değişen dinamikleri veya tekniğin bilinen durumunun aşılması gibi sebeplerle buluşun değeri koruma süresinin bitiminden önce de ortadan kalkabilir. Bu hususta Kanun ve Yönetmelik’te herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Alman ve Türk doktrinde işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün buluşun değerlendirilebildiği sürece devam ettiği, bu sebeple buluşun ekonomik değerini yitirmesi durumunda işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün istisnai ve ileriye dönük olarak sona ereceği savunulmuştur<sup>357</sup>. SMK’nın 115/7. maddesi çerçevesinde makul bedelin belirlenmesinde göz önünde bulundurulacak faktörlerden biri çalışanın işletmedeki görevi ve işletmenin buluşunun yaratılmasındaki payının yanı sıra, buluşun ekonomik olarak değerlendirilebilirliğidir. Bu sebeple istisnai olarak, özellikle buluş değerinin düşük olması ve ekonomik getirisinin ihmal edilebilir derecede olduğu durumlarda işverenin makul bedele itiraz edebileceği ve itiraz üzerine makul bedel miktarının düşürülebileceği veya tamamen ortadan kaldırılabilceği kabul edilmelidir<sup>358</sup>.

Kanun’da buluşçu çalışan lehine bir başka önemli düzenleme de çalışan buluşundan doğan hak ve yükümlülükler, iş sözleşmesinin sona ermiş olmasından

---

<sup>357</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 170; Özsoy, s. 249; Fuchs, s. 199; Busse/Keukenschrijver, s. 2530; Däubler, W. ve diğerleri: Arbeitsrecht Individualarbeitsrecht mit Kollektivrechtlichen Bezügen Handkommentar, 5th Auflage, 2022, s. 238.

<sup>358</sup> Alman yargı kararları ile ortaya çıkan ve “sıfır durumu” (*Nullfall*) olarak adlandırılan bazı istisnai hallerde ücret talebinin sıfırlanabileceği kabul edilmektedir. Bu durumlar genel olarak üç başlık altında değerlendirilmiştir: (i) Buluşun ortaya çıkarılmasında çalışanın katkı faktörünün ve buluş değerinin çok düşük olduğu durum (Bkz. ArbNErf-RL para. 38, (ii) Patent başvurusunun olumsuz sonuçlanması yönündeki güçlü öngörü (BGH GRUR 1971, X ZR 68/67), (iii) buluşun ekonomik olarak kullanılabilirliğinin bulunmaması (BGH GRUR 1963, 135, BGH GRUR 1971, X ZR 68/67). Bu durumlarda makul bedelin düşürülebileceği veya tamamen ortadan kaldırılabilceği ifade edilmiştir.

etkilenmeyeceğine yönelik SMK 118/4. madde gereği işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da devam etmesidir<sup>359</sup>.

## 8. Teşvik Ödülü

Teşvik ödülü, Yönetmelik'te *“işverenin tam hak sahipliği talep etmesi durumunda, çalışana buluşu hakkında yapılacak başvuru karşılığında verilen meblağ,”* olarak tanımlanan (ÇBY m. 4/1-ı) ve tam hak talebi halinde makul bedelden ayrı olarak çalışana ödenmesi gerektiği düzenlenen bir meblağdır (ÇBY m. 7/2). Teşvik ödülüne ilişkin mülga 551 sayılı PatKHK ve mehz Alman Kanunu ArbErfG'de, hatta SMK'da da herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Söz konusu hükümde esasında Yönetmelik ile işverene kanunda yer almayan makul bedele ek bir mali yükümlülük getirilmesi söz konusudur<sup>360</sup> ve düzenleme bu sebeple eleştiriye açıktır<sup>361</sup>. Biz de SMK'da kanuni dayanağı bulunmayan teşvik ödülünün Yönetmelik'te düzenlenmesinin isabetli olmadığı yönündeki düşünceleri paylaşmakla beraber, çalışmamız tarihinde hukuka aykırılık nedeniyle iptal davasına konu

---

<sup>359</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 170; Özsoy, s. 249. Ayrıca işten ayrılan çalışana patentin koruma süresi boyunca yapılmaya devam edecek ödemelerin muhasebesel açıdan pratik olmadığı, işten ayrılırken çalışana toplu bir ödeme yapılmasının kanunda düzenlenebileceği yönünde katıldığımız görüş için bkz. Suluk, s. 283.

<sup>360</sup> Çataklar (Değişiklikler), s. 433. Yazar, teşvik ödülünü işverene yüklenen bir külfet olarak nitelendirmiştir. Karş. Koçak ise teşvik ödülünün külfet niteliğinde olduğunu söylemenin isabetli olmayacağını, bu bedelin taraflar arasındaki hukuki ilişki nedeniyle Yönetmelik ile işverene getirilmiş bir borç niteliğinde olduğunu ifade etmiştir (Koçak, s. 508).

<sup>361</sup> Suluk, teşvik ödülünün kanuni dayanağını işverenin bedel ödeme yükümlülüğüne ilişkin SMK'nın 115/6'nın oluşturduğunu, SMK'da bahsi geçen makul bedel ifadesinin ÇBY'de 7/1. maddede “bedel”, 7/2. maddede “teşvik ödülü” adı altında iki ayrı kalem olarak düzenlendiğini ve teşvik ödülünün makul bedelin bir parçasını oluşturduğunu ileri sürmüştür (Suluk, s. 286). Bu şekilde bir gerekçelendirme, Yönetmelik ile düzenlenen teşvik ödülünü kanuni dayanağa bağlayarak meşru kılmak için zorunlu görünse de kanaatimizce kanun ve yönetmelik sistematığının eksikliğini telafi edemeyecektir. Buna karşılık Koçak katıldığımız görüşünde, kanunda dayanağı olmayan ve işverene mali bir yükümlülük getiren bir borcun yönetmelikle öngörülmesinin, idari işlemi sebep unsuru bakımından hukuka aykırı hale getirdiğini, bu nedenle, bu yükümlülüğün kanun ile güvence altına alınmasının daha isabetli olacağını ifade etmiştir (Koçak, s. 510).

olmayan, dolayısıyla geçerliliğini sürdüren ve uygulamada da kendine yer bulan teşvik ödülü düzenlemesinin detaylarına değinmekte fayda görüyoruz.

Anılan Yönetmelik hükmünde öncelikle teşvik ödülünün ÇBY m. 7/1’de yer düzenlenen bedelden ayrı olduğu belirtilerek makul bedelin teşvik ödülünü kapsamadığı, dolayısıyla çalışana ödenecek makul bedelden mahsup edilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Teşvik ödülü, Yönetmelik’te yapılan tanım gereği yalnızca işverenin tam hak talebi halinde söz konusu olacak olup, kısmi hak talebi halinde işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü doğmayacağı gibi, teşvik ödülü de gündeme gelmeyecektir. Devamla, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların teşvik ödülü talep edemeyecekleri ifade edilerek hükmün kapsamına yalnızca özel hukuk ilişkisine dayalı olarak çalışanlar dahil edilmiştir<sup>362</sup>.

Teşvik ödülünün, tam hak talebi ile doğan işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğüne istinaden Kurum’a yapılan başvurudan sonra şekli uygunluk bildiriminin<sup>363</sup> işverene ulaştığı tarihten itibaren en geç iki ay içinde çalışana ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir. Ödenecek bedelin miktarı bakımından da ödemenin gerçekleştirileceği dönemdeki<sup>364</sup> net asgari ücret miktarı asgari eşik olarak belirlenmiştir. Bununla beraber buluş birden fazla çalışan tarafından gerçekleştirilmişse teşvik ödülü, çalışanların buluş üzerindeki katkı payları oranında paylaştırılarak ödenecektir.

---

<sup>362</sup> Düzenlemenin çalışanlar arasında farklı uygulamaya neden olacak bir kural öngördüğü yönündeki eleştiri için bkz. Koçak, s. 511.

<sup>363</sup> Kurum, patent başvurusunu 90/4. ve 90/5. maddeleri ile yönetmelikle belirlenen diğer şekli şartlara uygunluk bakımından inceler (SMK m. 95). Başvurunun şekli şartlara uygun olmadığı anlaşılırsa, başvuru sahibinden bildirim tarihinden itibaren iki ay içinde eksikliği gidermesi istenir. Eksikliğin bu süre içinde giderilmemesi hâlinde başvuru reddedilir. Şekli inceleme esnasında herhangi bir eksiklik tespit edilmezse ya da bildirilen eksiklikler süresi içerisinde düzeltilirse şekli uygunluk bildirimi yapılır (SMK m. 95/5).

<sup>364</sup> ÇBY m. 7/2’de hangi andaki asgari ücret miktarının dikkate alınacağı açıkça düzenlenmemekle beraber, Kılavuz’da ödemelerde, ödemenin gerçekleştirileceği döneme ait net asgari ücret miktarının esas alınacağı ifade edilmiştir (Türk Patent, Çalışan Buluşları Kılavuzu, s. 11).

## **B. Patent Başvurusunda Bulunma Yükümlülüğü**

### **1. Genel Olarak**

İşverenin tam hak talebinde bulunması ile buluştan doğan hakları devralması kendisine hak talebinde bulunulan hizmet buluşu için patent hakkını elde edebilmek için tescil başvurusunda bulunma yetkisini de verir<sup>365</sup>. Ancak işveren, hizmet buluşuna ilişkin patent başvurusunda bulunma konusunda yalnızca yetkili değil, aynı zamanda yükümlüdür. Zira bizatihi Kanun işverene kural olarak Kurum nezdinde ulusal patent başvurusu yapma yükümlülüğünü yüklemiştir (SMK m. 116/1-c.1)<sup>366</sup>. SMK'nın 116. maddesi bu kapsamda, işverenin yükümlülüğünün kapsamı, yükümlülüğün ortadan kalktığı durumlar ve ihlalinin hukuki sonuçları düzenlenmiştir.

Tam hak talep edilen hizmet buluşu için patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün, işverenin buluşun korunmasını sağlama borcu altında olmasından kaynaklandığı öğretide savunulmuştur<sup>367</sup>. Kanun gerekçesinde bu husus “*işverenin buluş üzerindeki hakkının çalışanın gerçekleştirmiş olduğu buluşa dayanması nedeniyle, çalışanın hakkını gözetmek adına işverene hizmet buluşu için patent başvurusu yapma yükümlülüğü getirilmiştir.*” şeklinde ifade edilmiştir<sup>368</sup>.

### **2. Yükümlülüğün Kapsamı**

SMK'nın 116/1. maddesinde öncelikle, söz konusu yükümlülüğün işverenin tam hak talebi halinde ortaya çıkacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla, işverenin kısmi hak talebinde bulunması, buluşu serbest bırakması veya buluşun serbest buluş olması halinde bu hükmün gündeme gelmeyeceği sonucuna ulaşılabacaktır. Bu sonuç esasında

---

<sup>365</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 143; Busse/Keukenschrijver, s. 2542; Fuchs, s. 94; Ruete, s. 191.

<sup>366</sup> Ayrıca bkz. PatKHK m. 26/1; ArbNErfG m. 13/1.

<sup>367</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 563.

<sup>368</sup> Bkz. SMK m. 116 Gerekçesi.

ek bir açıklama dahi gerektirmez, zira kısmi hak talebinde ve serbest buluş halinde işveren buluştan doğan hakları devralmayacağından, patent başvurusunda bulunma hakkına da doğal olarak sahip olmayacaktır.

Yükümlülüğün kapsamında değerlendirilmesi gereken bir başka konu da başvurunun yapılacağı yerdir. Zira ilgili hükme göre işveren, *ilk başvuruyu Kurum'a yapmakla* yükümlüdür. Bu doğrultuda yükümlülüğün kapsamını Türk Patent'e yapılacak ulusal başvuru oluşturmaktadır<sup>369</sup>. Yapılacak başvurunun türü, bir diğer ifade ile buluşun hangi sınai mülkiyet hakkı ile koruma altına alınacağı kararı da buluşun özelliklerine göre yapılacak bir değerlendirmeye bağlıdır. İşveren, buluşun kullanılabilirliğine ilişkin değerlendirmeden sonra, buluşun korunması için patent başvurusu yapabileceği gibi, faydalı model korumasının daha uygun olduğu kanaatine varılırsa, faydalı model başvurusu da yapabilir<sup>370</sup>.

Bu noktada işveren, başvuruyu yapmaya yetkili taraf olarak, buluşun içeriğini tam olarak yansıtabilecek şekilde başvuru belgelerinin hazırlanması ve başvurunun yapılmasında gerekli özeni de göstermelidir<sup>371</sup>. Kanunda ayrıca çalışanın da başvuru için gerekli bilgileri işverene vermek ve yardımı yapmakla yükümlü tutulmuştur (SMK m.118/1). Tarafların başvuru aşamasında istemlerin belirlenmesi, tarifnamenin ve diğer başvuru belgelerinin hazırlanmasında birlikte hareket etmesi buluşun en

---

<sup>369</sup> ArbNErfG m. 13/1'de de benzer şekilde ulusal başvuru yapma yükümlülüğüne yer verilmiştir.

<sup>370</sup> PatKHK2 6/1-c.2 ve ArbNErfG m. 13/1-c.2'de buluşun faydalı model belgesi ile korunmasının amaca daha uygun olduğu uygun görülürse faydalı model başvurusu yapılabileceği açıkça düzenlenmiştir. Bu düzenleme SMK'ya alınmamakla beraber, hükmün amacı bakımından, buluşun faydalı model ile korunabileceği durumlarda faydalı model başvurusunun yapılmasına engel bir durum yoktur. SMK'nın "*Faydalı modele ilişkin açık bir hüküm bulunmadığı ve faydalı modelin özelliği ile çelişmediği takdirde bu Kanunda patentler için öngörülen hükümler, faydalı modelle hakkında da uygulanır.*" şeklindeki 145/1. maddesi de bu görüşü destekler niteliktedir (Özsoy, s. 188,189). Alman öğretisinde de buluş için başvurunun patent olarak mı yoksa faydalı model olarak mı yapılacağına ilişkin nihai kararın, kullanılabilirlik göz önünde bulundurularak işverene ait olduğu ancak bu kararın güvене dayalı ilişki nedeniyle buluş sahibinin de bilgisi ve görüşü akabinde alınmasının uygun olacağı savunulmuştur. Däubler, W. ve diğerleri, s. 243.

<sup>371</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2545.

uygun şekilde korumasına hizmet edeceği gibi<sup>372</sup>, süreç boyunca çalışanın rızasını almak işvereni sonradan yükümlülüğünü eksik şekilde yerine getirdiğine yönelik iddialarda sorumluluktan kurtarabilecektir<sup>373</sup>.

Görüldüğü üzere yükümlülüğün kapsamını esas olarak ulusal patent başvurusu oluşturmaktadır. Ancak patent korumasının yalnızca Türkiye sınırları içerisinde değil, yurt dışında çeşitli ülkelerde de elde edilmesi talep edilebilir. SMK'nın 116/5. maddesi işverenin buluşun yabancı bir ülkede de korunması için başvuruda *bulunabileceğini* hüküm altına almıştır<sup>374</sup>. Hükümün lafzından anlaşılabileceği üzere, ulusal başvuru yapılması işveren bakımından bir yükümlülük iken yurt dışında patent başvurusu yapılması bir hak niteliğindedir<sup>375</sup>. Tam hak talebi ile buluştan doğan hakları devralan işveren, yurt içinde ve yurt dışında buluşun korunmasına ilişkin sınai mülkiyet hakkı başvurusu yapma hakkına da sahiptir<sup>376</sup>. Bu sebeple esasında SMK'nın 116/5. maddesi açıklayıcı niteliğe sahiptir<sup>377</sup>. İşveren bu kapsamda buluşa ilişkin yurt dışında bir başvuru dosyalanıp dosyalamayacağına ve buluşun hangi ülkelerde korunacağına karar vermekte serbest olduğu gibi; yurtdışında bir başvuru yapmaya karar vermesi halinde, yurtiçinde yapılan bir başvuruda olduğu gibi, masraflar da işverene aittir.

Yurt dışında patent başvurusunun bir yükümlülük olarak düzenlenmemesinin sonucu olarak, işverenin çalışanın talebi üzerine, patent almak istemediği yabancı ülkeler için buluşu rüçhan hakkı süresi<sup>378</sup> göz önünde bulundurularak makul bir süre

---

<sup>372</sup> Özsoy, s. 192.

<sup>373</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2545.

<sup>374</sup> Ayrıca bkz. ArbNErfG 14/1.

<sup>375</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 227; Ruete, s. 192; Özsoy, s. 203; Suluk, s. 196.

<sup>376</sup> Özsoy, s. 205; Busse/Keukenschrijver, s. 2548.

<sup>377</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2548.

<sup>378</sup> SMK'nın 93. maddesi rüçhan hakkı ve etkisini düzenlemektedir. 93/1. maddeye göre “Türkiye de dâhil olmak üzere Paris Sözleşmesi veya Dünya Ticaret Örgütü Kuruluş Anlaşmasına taraf herhangi bir devlette patent veya faydalı model için usulüne uygun bir başvuruda bulunmuş herhangi bir kişi veya halefi, aynı buluş için Türkiye’de başvuru yapmak amacıyla, ilk başvurunun yapıldığı tarihten itibaren on iki aylık süre içinde, rüçhan hakkından yararlanır.” Usulüne uygun yapılmış her ulusal

içerisinde serbest bırakması gerektiği hüküm altına alınmıştır (SMK 116/6)<sup>379</sup>. Dolayısıyla işveren bu ülkelerde başvuru yapmak zorunda olmamakla beraber, çalışana patent almak için talepte bulunma imkânını sağlamakla yükümlüdür. Bununla beraber, işverenin buluşu serbest bırakmasına yönelik prosedürle ilgili Kanun veya Yönetmelik'te herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

İşveren, hak talebinde bulunduktan ve hakları devraldıktan sonra yurt dışında çalışan tarafından dosyalanan bir başvuru, hak sahibi olmayan bir kişinin eylemi olarak değerlendirilecektir. Bu sebeple çalışanın başvuru talebine ilişkin hukuki yollar başvuru ülkesinin hukukuna tabi olacaktır<sup>380</sup>. Çalışana ilgili ülkede başvuru imkanının sağlanması için gerekli olduğu ölçüde, bu ülke veya ülkelerle sınırlı olmak üzere fikri mülkiyet hakkının devri veya başvuru hakkının devri gibi hukuki yollar gündeme gelebilecektir<sup>381</sup>. İlgili hükme göre işveren buluşu serbest bırakırken, bu ülkelerde uygun bir bedel karşılığında buluşu kullanabilmek için inhisari olmayan nitelikte bir kullanım hakkını saklı tutabilir (SMK 116/7)<sup>382</sup>. İşverene verilen bu imkan, söz konusu buluşun çalışan tarafından patent başvurusunda bulunulan ülkelerde taraflar arasında belirlenecek koşullar çerçevesinde kullanılması hakkı veren basit lisans benzeri nitelik taşımaktadır<sup>383</sup>.

Çalışan ve işverenin yurt dışında patent başvurusu ile ilgili hak ve yükümlülükleri hususunda son olarak, SMK'nın 116/6. hükmünün uygulamada sıklıkla gündeme gelmeyeceğini söylemek mümkündür. Zira istihdam edilen

---

başvuru, ilk başvuru tarihi itibarıyla diğer ülkelerde belli bir sürede kullanılmak kaydıyla öncelik elde edilmesi anlamına gelen rüçhan hakkını doğurur. Süresi içerisinde yapılan rüçhan talebi ile, başvuru ve rüçhan tarihleri arasında üçüncü kişi başvurularının engel oluşturmaması sağlanır (Güneş (Patent ve Faydalı Model), s. 77).

<sup>379</sup> Ayrıca bkz. ArbNErfG 14/2.

<sup>380</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2549.

<sup>381</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2549.

<sup>382</sup> Ayrıca bkz. ArbNErfG 14/3.

<sup>383</sup> Ruete, s. 192; Özsoy, s.207; Suluk, s. 196.

buluşçular, genellikle buluşu işverenden daha iyi değerlendirme olanaklarına sahip olmadığı gibi, yurt dışında masrafları kendilerine ait olmak üzere başvuruda bulunmak için istekli de olmayacaklardır<sup>384</sup>.

### 3. Yükümlülüğün Doğma Anı ve Süresi

İşverenin Türk Patent nezdinde patent başvurusunda bulunması için belirli bir süre öngörülmemiştir<sup>385</sup>. ArbNErfG'nin patent başvurusuna ilişkin yükümlülüğünü düzenleyen ilgili 13/1. maddede, işverenin *geciksiz* başvuruyu yapma yükümlülüğü altında olduğu belirtilmektedir. Alman öğretisinde *geciksiz* ifadesi, “derhal” olarak yorumlanmadan, somut olayın özelliklerine göre işverene buluşun patentlenebilmesine ilişkin yenilik araştırması ve gerekli diğer ön araştırmaları yapması için makul bir süre verilmesi gerektiği şeklinde açıklanmıştır<sup>386</sup>.

Bununla beraber bu makul süre, buluşun ne şekilde değerlendirileceğinin ve kullanılabilirliğinin kesinleşmesi kadar uzun bir süreyi kapsamaz<sup>387</sup>. Bunun da ötesinde, başvuruyu *geciksiz* yapma yükümlülüğünün, işverenin hak talebine ilişkin son tarihten ve hak talebinin kendisinden bağımsız olduğu, dolayısıyla

---

<sup>384</sup> Trimborn, s. 30.

<sup>385</sup> PatKHK'nın 26/1-c.1. maddesinde işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğüne ilişkin süre veya herhangi bir ifadeye yer verilmemekle beraber, aynı maddenin ikinci cümlesinde buluşun faydalı model belgesi ile korunmasının amaca daha uygun olduğu durumlarda, işverenin hizmet buluşu için *geciksiz* faydalı model belgesi verilmesini istemekle yükümlü olduğu düzenlenmiş ve bu noktada süreye ilişkin bir ifade kullanılmıştır. PatKHK döneminde öğretilde faydalı model başvurusu için öngörülen “*geciksiz*” ifadesinin patent başvuruları için de geçerli kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Canbolat (İşçi Buluşları), s. 223). Kanaatimizce kanun koyucunun başvuru yükümlülüğüne ilişkin süreyi yalnızca faydalı model başvurusuna ilişkin ikinci cümlede kullanması bilinçli bir tercih olmamıştır. Söz konusu düzenlemenin ArbNErfG'den çeviri yapılırken schven ortaya çıkmış olması kuvvetle muhtemel olup, ArbNErfG'de 13/1. maddenin ilk cümlesinin patent başvuru yükümlülüğünü, ikinci cümlesinin faydalı model başvuru yükümlülüğünü ortaya koyarken, ayrı bir üçüncü cümlede “*geciksiz*” ifadesinin iki durumu da kapsayacak şekilde kullanılması, kanun koyucu tarafından sürenin yalnızca ikinci cümleye hasredilerek çeviri yapılması ihtimalini desteklemektedir.

<sup>386</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2543; Trimborn, s. 25; Canbolat, (İşçi Buluşları), s. 223; Däubler ve diğerleri, s. 243.

<sup>387</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2544.

işverenin dört aylık hak talebi süresine dayanarak işverenin başvuru yapmaktan kaçınmayacağı ifade edilmiştir<sup>388</sup>. Bu yorumun temelinde, Alman düzenlemesinde işverenin *kendisine bildirilen bir hizmet buluşunu* ulusal sınai mülkiyet hakkı için tescil başvurusunda bulunmakla yükümlü olması bulunmaktadır. Zira anılan düzenlemede yükümlülük, işverenin hak talebine değil, çalışanın buluş bildirimine bağlanmış durumdadır<sup>389</sup>.

Oysa SMK'da işverenin, kendisine bildirimi yapılan hizmet buluşu için *tam hak talebinde bulunmuşsa* patent verilmesi amacıyla Kurum'a başvuru yapmakla yükümlü olduğu ifade edilerek söz konusu yükümlülük tam hak talebine bağlanmıştır. Dolayısıyla yükümlülüğün işverenin tam hak talebi ile doğacağı sonucuna varılacaktır. İşverenin tam hak talebi ile beraber buluştan doğan haklara sahip olduğu dikkate alındığında, patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün de hak talebi ile doğması daha isabetli bir düzenleme olmuştur. Patent başvurusu yapma yükümlülüğünün doğum anı kanunda açık olmakla beraber bu düzenleme, başvurunun yapılabileceği son tarihin belirlenmesi bakımından halen boşluk içermektedir.

Bu noktada kanun koyucunun hükmü koyma amacından hareket edilerek bir sonuca varılması gerekecektir. SMK'nın 116. maddesinde yer alan hükmün gerekçesi incelendiğinde işverene bu yükümlülüğün getirilmesinde esasen işverenin, çalışanın gerçekleştirmiş olduğu buluştan doğan hakları devralması ile çalışanın haklarının ve buluşun sınai mülkiyet hakkı ile korunmasının gözetildiği anlaşılmaktadır<sup>390</sup>. Bu

---

<sup>388</sup> Trimborn, s. 25.

<sup>389</sup> Ruete, s. 191. Yükümlülüğün çalışanın bildirimine bağlanmasının patent başvurularında problemlere yol açabileceğine yönelik eleştiri için bkz. Busse/Keukenschrijver, s. 2544. Ayrıca, PatKHK'da da paralel bir yaklaşım benimsenerek işverenin tam hak talebinde bulunması şartına m. 26/1'de yer verilmemiştir. PatKHK'daki bu düzenlemeye ilişkin değerlendirme ve eleştiri için bkz. Utku, s. 992, dn.53).

<sup>390</sup> SMK m. 116 Gerekçesi.

bakımdan düzenleme, bir sınai mülkiyet hakkının verilmesi için yapılan ilk başvuru ile ortaya çıkan hakların mümkün olan en erken şekilde güvence altına alınmasına hizmet etmektedir.

Çalışan buluş sahibinin menfaati açısından patent başvurusunun tarihi, rüçhan hakkının süresinin geçirilmemesi<sup>391</sup> bakımından önem arz ettiği gibi, buluşun yeniliğine halel getirebilecek olası önceki yayım veya kullanım nedeniyle patentlenebilirlik şartlarının ortadan kalkmasını önleme amacını da taşımaktadır<sup>392</sup>. Tüm bu sebeplerle ve yorum yoluyla, işverenin tam hak talebinden sonra, buluş bakımından bir hak kaybına sebep olmayacak ve çalışanın menfaatlerini de zedelemeyecek, aynı zamanda başvuruda bulunmadan önce işveren tarafından gerekli hazırlıkların da tamamlanabileceği makul bir süre içinde ancak gecikmeksizin başvuruda bulunması gerektiği söylenebilecektir<sup>393</sup>.

#### 4. Yükümlülüğe Aykırılık

İşverenin tam hak talebinde bulunmuş olduğu hizmet buluşu için bu borcunu yerine getirmeyerek makul süre içerisinde başvuruda bulunmadığı, dolayısıyla buluşun korumasız kaldığı durumda kanunda çalışana, işverene başvuruda bulunması

---

<sup>391</sup> SMK'nın 93. maddesi rüçhan hakkı ve etkisini düzenlemektedir. Rüçhan hakkı başvuru ve sergi rüçhanı olarak iki başlık altında incelenebilir. Başvuru rüçhanı 93/1. maddede düzenlenmiştir. Bununla beraber sergi rüçhanına ilişkin SMK m. 93/6'ya göre: "*Türkiye'de açılan ulusal veya uluslararası sergiler ile Paris Sözleşmesine taraf ülkelerde açılan resmî veya resmî olarak tanınan uluslararası sergilerde, patent veya faydalı model konusunu kapsayan ürününü teşhir eden gerçek veya tüzel kişiler, sergideki teşhir tarihinden itibaren on iki ay içinde Türkiye'de patent veya faydalı model almak için başvuru yapma konusunda rüçhan hakkından yararlanır.*". Bu doğrultuda çeşitli fuarlarda patent konusu buluşun teşhir edilmesi sergi rüçhanını gündeme getirmekte olup, bu teşhir tarihinden itibaren on iki ay içerisinde Türkiye'de başvuru yapılması halinde buluşun yeniliği ortadan kalkmayacaktır. Çalışan buluşlarında ise öğretilde bahsi geçen patent başvurusunda bulunma süresinde dikkate alınması gereken rüçhan kanaatimizce sergi rüçhanıdır. Zira başvuru rüçhanında orada halihazırda bir başvuru bulunmakta olup patent başvurusunun yapılma tarihini etkileyecek bir durum bulunmamaktadır. Aynı yönde bkz. Özsoy, s. 193, dn. 242.

<sup>392</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2544.

<sup>393</sup> Aynı yönde bkz. Canbolat (İşçi Buluşları), s. 223; Suluk, s. 194; Özsoy, s. 192, 193.

için süre belirlemesi yetkisi verilmiştir. İşverenin bu belirlenen süre içinde de başvuruyu yapmaması, buluşun serbest buluş niteliği kazanması ile sonuçlanır (SMK m. 116/4).

SMK'nın anılan hükmü PatKHK ve ArbnErfG düzenlemelerinden farklılık arz etmektedir. Zira ArbnErfG m. 13/3. maddesinden iktisap edilen PatKHK'nın 26/3. maddesi *“İşveren tam hak talebinde bulunmuş olduğu hizmet buluşu için başvuruda bulunmaz ve işçinin belirleyeceği süre içinde de başvuruyu yapmazsa, işçi, işveren adına ve hesabına, hizmet buluşu için Enstitü'ye başvurabilir.”* şeklinde düzenlenmiştir. İlgili hükümde çalışana, işveren adına patent başvurusunda bulunma yetkisi verilmiş olup bu yetki kanundan doğan temsil olarak nitelendirilmiştir<sup>394</sup>. Bu durumda çalışan başvuruda bulunsu da başvuru sahibi işveren, buluşçu ise çalışan olarak yer alacak, neticede patent belgesi işveren adına verilecektir<sup>395</sup>. Çalışan ancak işveren hizmet buluşunu serbest bırakırsa kendi adına başvuruda bulunabilir (PatKHK 26/4; ArbnErfG m. 13/3).

Buna karşın SMK'da, patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde hizmet buluşunun serbest buluşa dönüşeceği açıkça düzenlenmiştir. Bu durumda buluş üzerindeki tüm hak ve yetkiler tekrar çalışana ait olacağından, çalışan kendi ad ve hesabına patent başvurusunu gerçekleştirebilecektir. Kanaatimizce SMK'da benimsenen yaklaşım, uygulamada Kurum nezdinde yapılan patent başvurusunda başvuru sahipliğinin tespiti bakımından yaşanacak olası problemlerin önüne geçmek bakımından isabetli bir tercih olmuştur.

Görüldüğü üzere kanun koyucu işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün, çalışanın kendisine vermiş olduğu süre içerisinde de

---

<sup>394</sup> Canbolat, (İşçi Buluşları), s. 225.

<sup>395</sup> Canbolat, (İşçi Buluşları), s. 225; Ruete, s.191.

gerçekleştirilmemesini, işveren bakımından ağır bir sonuç olan, hizmet buluşunun serbest buluş haline gelmesi hukuki sonucuna bağlamıştır. Bununlar beraber, tam hak talebinin sonuçlarını ortadan kaldıracak bu denli önemli bir sonuç karşısında, çalışan tarafından belirlenecek süre, bildirimin şekli veya buluşun serbest buluş haline geleceği an gibi önemli detaylar düzenlenmemiştir<sup>396</sup>. Öğretide çalışanın işverene, *başvurunun yapılmasını olanaklı kılacak ölçüde makul bir süre* vermesi gerektiği savunulmuştur<sup>397</sup>. Dolayısıyla işveren ve çalışanın, çalışan buluşuna ilişkin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen pek çok hüküm gibi bu durumda da somut olayın özellikleri makul sürenin tespitinde belirleyici olacaktır.

İşverenin buluşa ilişkin patent başvurusu yapma yükümlülüğünü süresi içerisinde kusurlu olarak yerine getirmemesinin, örneğin buluşun patentlenebilirliğini kaybetmesi gibi bir hak kaybına ve çalışan nezdinde bir zarara yol açması halinde çalışan ayrıca genel hükümler çerçevesinde tazminat davası da açabilecektir<sup>398</sup>.

## **5. İşverenin Hizmet Buluşuna İlişkin Patent Başvurusundan veya Patent Hakkından Vazgeçmesi**

SMK'nın 116. maddesinde işverenin hizmet buluşu için yurt içinde ve yurt dışında başvuru yapılması ve başvuru yükümlülüğünün ortadan kalktığı haller düzenlendikten sonra, 118. maddede *“Tarafların patent başvurusu ile ilgili hak ve yükümlülükleri”* başlığı altında ayrı bir düzenlemeye yer verilmiştir. Kanun sistematigi bu anlamda eleştiriye açık olmakla beraber<sup>399</sup>, 118. maddenin işverenin patent

---

<sup>396</sup> Özsoy, s. 202, 203.

<sup>397</sup> Özsoy, s. 202. Aynı yönde bkz. Canbolat, (İşçi Buluşları), s. 224; Busse/Keukenschrijver, s. 2546.

<sup>398</sup> Ruete, s. 191; Busse/Keukenschrijver, s. 2546; Trimborn, s. 25; Däubler ve diğerleri, s. 243.

<sup>399</sup> 118. maddeye, *“Çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin emredici niteliği ve hakkaniyete uygunluk şartı”* başlıklı 117. maddeden sonra yer verilmesi, kanaatimizce 116. maddede yer alan patent

başvurusundan veya patent hakkından vazgeçmesine ilişkin ikinci fıkrasına değinilmesi gerekir. Alman öğretisinde ilgili düzenlemenin, özellikle buluş alanında teknolojiadaki hızlı değişimlerin bir sonucu olarak buluşun, başvuru sürecinin veya sınai mülkiyet hakkının daha fazla takip edilmesinin ekonomik olarak mantıksız hale geleceği düzeyde değer kaybetmesi durumundan gözetilerek düzenlenmiştir<sup>400</sup>.

Hizmet buluşunun korunmasında işverenin olduğu kadar, çalışanın da menfaati bulunmaktadır. Çalışan başvurunun tescili ile buluşçu olarak anılma ve isminin belirtilmesine yönelik manevi hakkının yanında, buluşun serbest kalması halinde kendi adına işlemlere devam etmek isteyebilir<sup>401</sup>. Bu doğrultuda işveren, *çalışanın hizmet buluşu sebebiyle talep ettiği bedeli ödmeden önce, patent başvurusundan veya patent hakkından vazgeçmek isterse durumu çalışana bildirmekle* yükümlü tutulmuştur<sup>402</sup>. İlgili hükmün uygulama alanı bulması için işverenin bedel ödeme yükümlülüğünü henüz yerine getirmemiş olması gerekmektedir.

Bedelin ödenmesi, ilgili bölümde detaylarıyla incelendiği üzere, götürü bedel olarak kararlaştırılan ve çalışana tek seferde ödenen makul bedel olması durumunda gerçekleşmiş olacaktır. Bedel ödeme yükümlülüğünü yerine getiren işveren, SMK'nın 118/2. maddesinde yer alan prosedürü işletmeksizin haktan vazgeçebilecektir<sup>403</sup>. Bunun dışında makul bedelin belirli dönemlerde ödenmesi kararlaştırılan durumlarda

---

başvurusuna ilişkin yükümlülüğe ilişkin düzenleme ile bütünlük arz etmesi gereğince düzenleme yeri itibariyle isabetli olmamıştır. Madde içeriği incelendiğinde, ilk fıkrada tarafların patent başvurusu sürecinde birbirlerini bilgilendirme konusundaki yükümlülüğü; ikinci ve üçüncü fıkralarda işverenin patent başvurusu veya patent hakkından vazgeçmesinin sonuçları düzenlendikten sonra dördüncü fıkrada “*Çalışan buluşundan doğan hak ve yükümlülükler, iş sözleşmesinin sona ermiş olmasından etkilenmez.*” kuralına yer verilmiştir. “Çalışan buluşundan doğan hak ve yükümlülükler” ifadesinden yalnızca işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü anlaşılmayacağından söz konusu hükmün bu madde başlığı altında yer alması kanaatimizce bilinçli bir tercih olmadığı gibi doğru olmamıştır.

<sup>400</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2557.

<sup>401</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 226.

<sup>402</sup> Ayrıca bkz. ArbNErfG 16/1.

<sup>403</sup> Suluk, s. 202; Ruete, s. 193.

ödemenin belirli bir bölümünün yapılmış olması, işverenin SMK'nın 118/2. maddesi anlamında çalışanı bilgilendirme yükümlülüğünden kurtulmasını sağlamayacaktır<sup>404</sup>.

Bu bildirimden sonra çalışanın talebi halinde işveren, *patent hakkını veya patent alınması için gerekli olan belgeleri*<sup>405</sup> çalışana devredecektir (SMK m.118/2-c.2). Çalışanın, işverenin bildiriminden itibaren talebini iletmek için üç aylık hak düşürücü nitelikte süresi vardır (SMK m. 118/2-c.3). Çalışanın devir talebine veya bu sürenin bitimine kadar işveren, patent veya patent başvuru hakkını korumak ve aynı şekilde sürdürmekle yükümlüdür<sup>406</sup>. Bu doğrultuda makul bedelin ödenmesi başta olmak üzere, patent hakkının veya başvurunun sürdürülmesi için gerekli ücretlerin ödenmesi, hakkın ihlali halinde gerekli hukuki aksiyonların alınması gerekir.

Çalışanın talebi akabinde işverenin hakların devredilmesi yönündeki yükümlülüğünün yerine getirilmesi, masrafları çalışana ait olmak üzere, SMK'nın 148/4. maddesi uyarınca noter tarafından onaylanmış bir devir sözleşmesinin düzenlenmesini ve kanuni şartlara uygun bir devir işlemini gerektirmektedir<sup>407</sup>. İşverenin patent veya patent başvuru hakkını devretmesi halinde basit lisans ile buluştan yararlanma hakkının bulunduğu da ayrıca düzenlenmiştir (SMK m. 118/3)<sup>408</sup>. Buna karşın çalışan kendisine yapılan bildirime, bildirim tarihinden itibaren üç ay içinde cevap vermezse, işveren patent başvurusu veya patentin sağladığı haklardan vazgeçebilir.

---

<sup>404</sup> Ruete, s. 193.

<sup>405</sup> Hükümde “patent alınması için gerekli belgeler” ifadesi ile kastedilen, patent başvuru hakkının devridir. Aynı yönde bkz. Utku, s. 995, dn. 58; Özsoy, s. 209, dn. 294.

<sup>406</sup> Trimborn, s. 31.

<sup>407</sup> Özsoy, s. 209.

<sup>408</sup> Ayrıca bkz. ArbNErfG 16/3.

## 6. İşverenin Patent Başvuru Yükümlülüğünün Ortadan Kalktığı Haller

SMK'nın 116/2. maddesinde işverenin hizmet buluşu için başvuru yükümlülüğünün ortadan kalktığı haller sayılmıştır. Buna göre, aşağıdaki üç durumdan en az birinin gerçekleşmesi ile işverenin patent başvurusu yapma yükümlülüğü doğmaz<sup>409</sup>:

### a. Hizmet buluşunun serbest hale gelmesi

ArbnErfG'den iktisap edilen istisnai hallerden ilki, hizmet buluşunun serbest kalmasıdır. Önemle belirtmek gerekir ki, SMK sistematığında bu istisnanın özellikle belirtilmesinin bir anlamı veya etkisi bulunmamaktadır<sup>410</sup>. Zira, daha önce de açıklandığı üzere<sup>411</sup>, ArbnErfG düzenlemesinde işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü, SMK'nın aksine tam hak talebine değil, çalışanın bildirimine bağlanmıştır. Dolayısıyla bildirimden sonra işverenin buluşu serbest bırakması ile bu yükümlülüğün ortadan kalkacağına açıkça düzenlenmesi gerekmiştir. Oysa SMK'nın 116/1. maddesinde işverenin Türk Patent nezdinde hizmet buluşu için başvuruda bulunmasının, tam hak talebi ile yükümlülük haline geleceği düzenlenmiştir.

İşverenin tam hak talebinde bulunmaksızın, kısmi hak talebinde bulunması veya buluşu serbest bırakması halinde söz konusu yükümlülük başından itibaren doğmayacaktır. Tam hak talebinde bulunulduktan sonra hizmet buluşunun serbest buluş niteliği kazanması durumunda ise çalışan buluş üzerindeki hakların mutlak sahibi olarak buluş için kendi adına patent başvurusunda bulunma hakkını haizdir. Hizmet buluşu serbest kaldığı an, henüz başvuru yapılmamış olması halinde çalışan

---

<sup>409</sup> Ayrıca bkz. PatKHK 26/2; ArbNErfG 13/2.

<sup>410</sup> Aynı yönde bkz. Özsoy, s. 194.

<sup>411</sup> Bkz. 2. Bölüm, III, B, 2.

başvuruyu kendi yapabilecek; başvuru işveren tarafından yapılmış ise başvurudan doğan tüm haklar buluşun serbest bırakılması ile çalışana geçecektir<sup>412</sup>. Bu bakımdan 116/2. maddede anılan istisna açıklayıcı nitelik taşımaktadır.

b. Çalışanın rızası

İşverenin patent başvuru yükümlülüğünün ikinci istisnasını çalışanın buluş için başvuru yapılmamasına rıza göstermesidir. Bu durum, özellikle işverenin, çalışana, buluşun patent yoluyla kullanılmasıyla elde edilmesi beklenen tekel hakkının, buluş için başvurunun hazırlanması ve dosyalanması için nispeten yüksek çabayı telafi eder düzeyde olmayacağının ikna edici bir şekilde açıklayabilmesi durumunda gündeme gelir<sup>413</sup>.

Kanun veya Yönetmelik'te bu rızanın zamanı, şekli veya içeriğine ilişkin herhangi bir bilgi yer almamaktadır. Ancak şüphesiz ki, çalışandan alınacak bu yönde bir beyanın ispat kolaylığı bakımından yazılı olması ve beyanın içeriğinden çalışanın patent başvurusunda bulunulmayacağına onay verdiği yönündeki iradesinin açıkça anlaşılması gerekmektedir. Nihayetinde çalışanın rızası buluşun korunması için önemli bir husus olan ve kanunda açıkça tam hak talebinde bulunmuş olan işverene getirilen bir yükümlülüğü ortadan kaldıracak önemli bir sonuca sebebiyet verecektir. Bu sebeple örneğin çalışanın davranışlarından zımni olarak rıza gösterdiği sonucuna varılmamalıdır. Yine, hizmet buluşu birden fazla çalışan tarafından gerçekleştirilmiş ise, buluşçuların tümünün rızasının alınması gereklidir<sup>414</sup>.

---

<sup>412</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 225.

<sup>413</sup> Trimborn, s. 25.

<sup>414</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2543.

Rıza, ancak buluş açıklandıktan sonra geçerli bir şekilde beyan edilebilir<sup>415</sup>. Bu sebeple işverenin henüz buluş tamamlanmadan, çalışandan örneğin hizmet sözleşmesi içinde ileride bildirilecek hizmet buluşları hakkında patent başvurusu yapmama hakkını saklı tuttuğu bir rıza alması mümkün olmadığı gibi bu yöndeki sözleşme hükümleri de geçersiz sayılmalıdır. Zira bu tür anlaşmalar, ortada henüz tam hak talebi ve hatta buluş yokken çalışanın ileride ortaya çıkması muhtemel hak ve taleplerini ortadan kaldıracığından SMK'nın 117. maddesinde yer alan hakkaniyete uygunluk koşuluna da aykırılık oluşturacaktır. Bununla beraber, rıza nihayetinde çalışanın iradesine bağlı olduğundan, çalışanın başvuruda bulunmamasına rıza göstermemesi halinde, işveren, buluşun patentlenebilirliğine dair şüpheleri olsa bile, koruyucu hak için başvuruda bulunmakla yükümlüdür<sup>416</sup>.

Çalışanın başvuru yapılmamasına rıza göstermesi, işverenin bedel ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. İşverenin bedel ödeme yükümlülüğüne ilişkin bölümde detaylı olarak açıklandığı üzere<sup>417</sup>, tam hak talebinde bedel ödeme yükümlülüğü, hak talebi ile doğar (SMK m. 115/6) ve işveren tam hak talebinde bulunduktan sonra buluşun korunmaya değer olmadığını ileri sürerek makul bedel ödeme yükümlülüğünden kaçınmaz (SMK m. 115/8). İşverenin çalışanın rızası ile, buluşu patent başvurusu yapmaması halinde buluş üzerindeki hakları halihazırda devralmış ve buluşu ekonomik olarak değerlendirme hakkına da sahip olmuş olacaktır. Bu durumda kanundaki emredici hükümler ve buluşçu çalışana yapılan makul bedel ödemesinin amacı göz önüne alındığında ödeme yükümlülüğünün sona ermeyeceği sonucuna varılacaktır<sup>418</sup>.

---

<sup>415</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2543.

<sup>416</sup> Trimborn, s. 25.

<sup>417</sup> Bkz. 2. Bölüm, III, A, 2.

<sup>418</sup> Aynı yönde bkz. Suluk, s. 195.

Özellikle Alman uygulamasında, işverenlerin makul bedelin hesaplanması aşamasında, Kanun’a göre bu şekilde bir hesaplama zorunlu olmamakla beraber, ArbNErfG’de başvuru yapma yükümlülüğüne ilişkin düzenlemelerde yer alan hakların bir nevi çalışandan satın alınarak makul bedele eklendiği görülmektedir<sup>419</sup>. Patent başvurusu ve patentin korunması süresince ortaya çıkacak masraflar ile patentlenen buluşun sağlayacağı koruma ve tekel hakkı kıyaslandığında başvurunun mantıksız olduğuna karar getirilen durumlarda, başvurunun yapılmamasının olası sonuçlarının makul bedelin hesaplanmasında dikkate alınması bizce de uygun olacaktır. Zira çalışan, rızası ile işverenin başvuru yükümlülüğünü ortadan kaldırmakta olup olası bir patentte buluşçu olarak belirtilme hakkından da feragat etmektedir. Ayrıca ArbNErfG’de yer almamakla beraber Türk mevzuatında ÇBY’de düzenlenen “teşvik ödülü” bakımından bir değerlendirme yapıldığında buluşu için başvuru yapılmamasına rıza gösteren çalışanın, normal şartlarda patent başvurusu akabinde verilecek olan teşvik ödülünden de mahrum kalacağı ortaya çıkacaktır.

Buna karşın SMK’da, yukarıdaki açıklamalarımızın tam aksi yönündeki düzenleme dikkat çekmektedir. Esasında 116/1. maddede yer verilen “*İkinci fıkra hükmü saklı kalmak kaydıyla, başvuru yapmaktan kaçınılması durumunda, buluş için işverenin ödemesi gereken bedelin hesaplanmasında, patent alınmamasından kaynaklanan çalışan aleyhine muhtemel ekonomik kayıplar göz önünde tutulur.*” cümlesi, lafzı itibariyle yorum güçlüklerine yol açan sorunlu bir düzenlemedir<sup>420</sup>. Bu

---

<sup>419</sup> Nordemann/ Czychowski, s. 184. Yazarlar, uygulamada ArbNErfG m. 14 ve m. 16’daki hakları satın almak için her bir buluş başına 100-500 Euro arasında bir bedelin ödendiğini, ek olarak 13. madde hakkı da satın alınırsa, ortalama bedelin daha fazla yükseldiğini ifade etmiştir. Aynı yönde bkz. Trimborn, s. 25; Busse/Keukenschrijver, s. 2543.

<sup>420</sup> Aynı yönde bkz. Suluk, s. 194; Özsoy, s. 194.

hükme ilişkin yorumlarımızı çalışmamızın üçüncü bölümünde detaylı olarak dile getireceğiz.

Bununla beraber, hükmün bu başlığı ilgilendiren kısmı, 116/2. maddede sayılan başvuru yükümlülüğünü ortadan kaldıracak düzenlenen üç durum dışında da işverenin başvuru yapmaktan kaçınabileceği, bu durumda makul bedel hesaplanırken patent alınmamasından kaynaklanan çalışan aleyhine muhtemel ekonomik kayıpların dikkate alınacağı noktasındadır. Zira ikinci fıkra hükmünün saklı tutulması, çalışanın buluşu için başvuru yapılmamasına rıza göstermesi durumunda işverenin başvuru yükümlülüğü ve dolayısıyla patent alınmamasından kaynaklanan çalışan aleyhine muhtemel ekonomik kayıpların makul bedelin hesaplanmasında dikkate alınmayacağı sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Ne ArbNErfG’de ne de PatKHK’da yer alan bu düzenleme makul bedelin hakkaniyete uygun hesaplanması noktasında, yukarıdaki açıklamalarımız çerçevesinde isabetli olmamakla beraber, Alman uygulamasındaki gibi yükümlülüğün ortadan kalması karşılığında çalışana ek bir bedel ödeme imkanını açıkça ortadan kaldırmaktadır. Sonuç olarak, çalışanın buluşu için patent başvurusunda bulunulmamasına rıza göstermesi, işverenin hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebi karşılığında çalışana ödenmesi gereken makul bedeli olumlu veya olumsuz yönde etkilemeyecektir.

c. İşletme sırlarının korunması

SMK’nın 116/2. maddesinde sayılan ve işverenin patent başvuru yükümlülüğünü ortadan kaldıran son hal, işletme sırlarının başvuru yapmamayı gerektirmesidir<sup>421</sup>.

---

<sup>421</sup> Bu istisna detayları ile çalışmamızın devam eden üçüncü bölümünde detaylı olarak incelenmiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÇALIŞAN BULUŞLARININ KORUNMASI

#### I. TİCARİ SIR KAVRAMI VE ÇALIŞAN BULUŞLARI AÇISINDAN TİCARİ SIR VE PATENT KORUMASI

##### A. Genel Olarak Ticari Sır Kavramı

##### 1. Ticari Sırrın Tanımı

Ticari sır, kapsamına ilişkin net sınırların çizilememesi sebebi ile ortak ve genel bir tanım geliştirmesi oldukça zor bir kavramdır<sup>422</sup>. Bununla beraber dar ve sınırlandırıcı bir tanım yapma çabasının da somut olay bazında değerlendirme yaparken ticari sırrın unsurlarını taşıyan, fakat yasal düzenlemede öngörülmemiş olan durumların, kapsam dışı bırakılma ihtimali sebebi ile doğru olmayacağı öğretide savunulmuştur<sup>423</sup>. Ticari sır kavramı bu sebeplerle, genellikle içerdiği unsurlar açıklanarak, örnekseme yoluyla ve benzer kavramlardan farkları ortaya konarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Öğretide, yargı kararlarında, uluslararası düzenlemelerde ve karşılaştırmalı hukukta farklı tanımlar geliştirilmekle beraber en genel ifade ile ticari sır, *bağımsız*

---

<sup>422</sup> Konuya ilişkin bkz. Bilge, M. E.: Ticari Sırların Korunması, 2. Baskı, Ankara 2005, s. 5; Gürbüz Usluel, A. E.: Türk Özel Hukukunda Özellikle Anonim Şirketlerde Ticari Sırrın Korunması, İstanbul 2009, s. 21; Sulu, M.: Ticari Sırların Korunması, İstanbul 2017, s. 10. Ticari sır kavramının yasal tanımı, ilk kez “Ticari Sır, Banka Sırrı ve Müşteri Sırrı Hakkında Kanun Tasarısı” nda yapılmıştır. Tasarının m. 2/a hükmüne göre ticari sır: *Bir ticari işletme veya şirketin faaliyet alanı ile ilgili yalnızca belirli sayıdaki mensupları ve diğer görevlileri tarafından bilinen, elde edilebilen, özellikle rakipleri tarafından öğrenilmesi halinde zarar görme ihtimali bulunan ve üçüncü kişilere ve kamuya açıklanmaması gereken, işletme ve şirketin ekonomik hayattaki başarı ve verimliliği için büyük önemi bulunan; iç kuruluş yapısı ve organizasyonu, mali, iktisadi, kredi ve nakit durumu, araştırma ve geliştirme çalışmaları, faaliyet stratejisi, hammadde kaynakları, imalatının teknik özellikleri, fiyatlandırma politikaları, pazarlama taktikleri ve masrafları, pazar payları, toptancı ve perakendeci müşteri potansiyeli ve ağları, izne tâbi veya tâbi olmayan sözleşme bağlantılarına ilişkin veya bu gibi bilgi ve belgeleri ifade etmektedir. Yapılan tanımın olabildiğince geniş tutulması ve sınırlı sayıda sayma yoluna gidilmemesi de açıklanan zorluktan ileri gelmektedir. RG, T. 01.11.2005, S. 25983 (Mükerrer).*

<sup>423</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 5; Sulu (Ticari Sır), s. 11.

*ekonomik değeri olan veya iktisadî faaliyetlerde sahibi lehine rekabet avantajı sağlayan, sadece sınırlı bir çevrede bilinen ve gizli kalmasında sahibinin menfaati olan her türlü bilgidir*<sup>424</sup>.

Uluslararası düzenlemeler bakımından ise TRIPS olarak bilinen 1994 tarihli Ticaretle Bağlantılı Fikri Mülkiyet Anlaşması, üye ülkelere açıklanmamış bilgiyi koruma zorunluluğu getiren ilk uluslararası sözleşme özelliğini taşımaktadır<sup>425</sup>. Sözleşme'nin 39/2. maddesinde ticari sır<sup>426</sup>, ihtiva ettiği unsurlardan yola çıkılarak “(a) bir bütün olarak veya unsurlarının kesin konfigürasyonunda veya grubunda normal olarak söz konusu bilgilerle uğraşan çevrelerdeki şahıslarca genelde bilinmeyen veya bu şahısların kolaylıkla elde edemeyeceği anlamında gizli olan; (b) gizli olduğu için ticari değeri olan ve (c) yasal olarak bu bilgileri kontrol eden şahıs tarafından gizli kalması için ilgili koşullar altında makul önlemlerin alındığı...” bilgi olarak tanımlanmıştır<sup>427</sup>.

Ticari sırlara örnek olarak; teknik buluşlar, üretim teknikleri, kimyasal formüller, Ar-Ge faaliyetlerinin sonucu teknik sırlar, stratejik planlar ve finansal

---

<sup>424</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 5. Öğretide Camcı, ticari sırrı “Tacirin ticari faaliyetleri esnasında kullandığı, aynı olanağa sahip olmayan veya kullanamayan rakiplerine karşı kendisi için avantaj teşkil eden herhangi bir formül, düzen, model ve sair toplam bilgiler” olarak tanımlamıştır (Camcı, Ö.: Haksız Rekabet Davaları C.1, İstanbul 2001, s. 94). Gürbüz Usluel, ise ticari sırrın “bir ticari işletme veya şirketin faaliyet alanı ile ilgili yalnızca belirli sayıdaki mensupları veya diğer görevlileri tarafından bilinen, elde edilebilen, gizliliği nedeniyle rakiplerince bilinmemesi ve üçüncü kişilere açıklanmaması gereken, ancak mevzuatın gerekli kıldığı hallerde yetkili mercilere verilebilen, ticari işletmenin ve şirketin ekonomik hayattaki başarı ve verimliliği için büyük önemi bulunan ve ekonomik menfaat sağlayan; işletme ya da şirketin gizli kalması için hal ve şartlara göre gerekli güvenlik önlemlerini aldığı, halihazırda ya da olası bir ekonomik değer taşıyan, sahibinin sırrın saklanması yönünde açık veya örtülü iradeye sahip olduğu gizli bilgi” olarak tanımlanabileceğini ifade etmiştir (Gürbüz Usluel, s. 29).

<sup>425</sup> Gürbüz Usluel, s. 90.

<sup>426</sup> Sözleşmede terim olarak “açıklanmamış bilgi” (*undisclosed information*) kullanılmaktadır. Terim farklılığının sebebinin, sözleşme görüşmelerinde kavram üzerinde ortak bir görüşe ulaşamaması olduğu ifade edilmiştir. Bkz. Gervais, D.: The TRIPS Agreement: Interpretation and Implementation, EIPR, 1999, s. 160 [Aktaran: Sulu (Ticari Sır), s. 44].

<sup>427</sup> Orijinal adı “Agreement on Trade – Related Aspects of Intellectual Property Rights” olan anlaşmanın İngilizce metni için bkz. (Çevrimiçi) Erişim adresi: <https://wipo.int/en/treaties/textdetails/12740>, Erişim Tarihi: 20 Şubat 2023.

raporlar, proje ve planlar, iş metotları, bilgisayar programları ve veri tabanları, personel kayıtları, pazarlama teknikleri, müşteri listeleri, satış ve dağıtım yöntemleri, satış verileri, mal veya hammadde kaynakları gibi bilgiler verilmiştir<sup>428</sup>.

Ticari sırrın konusunu oluşturan teknik nitelikteki sırlardan bazıları, patentlenebilirlik şartlarını taşıyan buluşlardır. Ancak bu teknik bilgilerin ticari sır olarak korunması, patentlenebilirlik şartlarını karşılamasalar da söz konusu olabilir. Bunun sebebi, patentlenebilirlik şartlarından “yenilik” ile ticari sırdaki “bilinmeme” unsurunun birbirinden farklı kavramlar olmasıdır<sup>429</sup>. Ticari sırrın konusu gizli bilgi aynı zamanda patent hukuku anlamında “yenilik” içerebilir. Ancak bu husus, bu ticari sır için zorunlu bir unsur olmayıp, ticari sır konusu bilgi herhangi bir yenilik doğurmayan farklı bir bilgiden de oluşabilir<sup>430</sup>. Dolayısıyla ticari sır patent konusu yenilik içeren buluştan çok daha geniş kapsamlıdır ve patent hukuku anlamında “yeni” olmayan bir buluş da ticari sır ile ilişkin diğer unsurları taşıması koşuluyla ticari sır korumasından yararlanabilir.

Bu örneklerin yanında, başarısızlıkla sonuçlanan belirli teknik veya ticari usule ilişkin “negatif” bilgilerin de unsurlarını barındırması halinde ticari sır olabileceğini belirtmek konumuz açısından da önem taşımaktadır<sup>431</sup>. Zira işletmenin başarısız olarak nitelendirilebilecek Ar-Ge, proje çıktıları veya teknik iyileştirme teklifleri gibi, buluş niteliği taşımayan fikir ürünleri de ticari sır olarak korunabilirler. Bu bilgiler, her ne kadar olumsuz çıktılar gibi görünse de bu sonuçlara ulaşmak için işletmenin zaman ve masraf harcadığı sonucunu değiştirmez. Bu olumsuz sonuca giden yol ise, özellikle

---

<sup>428</sup> Cohen, J./ Gutterman, A.S.: Trade Secrets Protection and Exploitation, 2nd Ed., Washington 2001, s. 78; Bilge (Ticari Sır), s. 6; Gürbüz Usluel, s. 27; Sulu (Ticari Sır), s.12.

<sup>429</sup> Öztürk, Ö.: “İşletmelerin Zor Kararı: Patentlemek ya da Patentlememek?” Fikri Mülkiyet Hukuku Yıllığı 2010, Ed. Tekin Memiş, İstanbul 2011, s. 406; Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 53.

<sup>430</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 21.

<sup>431</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 17; Cohen/ Gutterman, s. 43.

piyasadaki rakip işletmelere benzer masrafları yapmaktan ve zamandan kurtararak rekabet avantajı imkanı vermektedir<sup>432</sup>.

Görüldüğü üzere ticari sır, geniş muhtevası ve bizatihi sır kavramının değişkenliği sebebi ile tanımlanması ve nitelendirilmesi zor bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple bir bilginin ticari sır olup olmadığına karar verilirken ticari sırrın unsurları esas alınır.

## 2. Unsurları

Bir bilginin ticari sır niteliği taşıması için ticari sır kavramının ihtiva ettiği tüm unsurları taşıması gerekir. Ticari sırrın, temel unsurları şu şekilde sıralanabilir; bilginin ticari nitelik taşıması ve ekonomik bir değere sahip olması; bilginin genel olarak bilinmemesi, yani gizlilik unsuru ve sır sahibinin bilgiyi gizli tutma yönündeki iradesi.

### a. Bilginin Ticari Niteliği ve Ekonomik Değeri

Ticari sırrın konusunu bilgi oluşturmaktadır. Ancak bu bilgi sıradan bir bilgi olmayıp, bilgiyi “sır” haline getirecek gizlilik unsuru ve ticari nitelik gibi belirli özellikleri taşıması gerekir. Ticari sırrı genel olarak sır kavramından ve diğer sır türlerinden ayıran en önemli nokta, “ticari” kelimesinden ileri gelen ticari niteliğidir. Bu ifadeden anlaşılması gereken, bilginin tacirin ticari faaliyetleri, yani ticari işletmesi ile ilgili olması gerekliliğidir<sup>433</sup>. Bu doğrultuda TTK m. 3 uyarınca TTK’da düzenlenen hususlarla bir ticari işletmeyi ilgilendiren bütün işlem ve fiiller ile ilgili olan bilgiler ticari niteliktedir.

---

<sup>432</sup> Cohen/ Gutterman, s. 43.

<sup>433</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 18.

Bununla beraber tacirin ticari faaliyetleri ile ilişkili gizli bilginin ticari sır korumasından yararlanması için ekonomik bir değeri de olmalıdır. Nitekim ticari sır, sahibine ekonomik bir menfaat sağlamakta olup, sahibinin haklı menfaati sırrın korunmasını gerektirir. Bu ekonomik değer, bilginin gizliliğinden kaynaklanmalıdır. Ticari işletmeye ait tüm diğer bilgilerden ayrı olarak, ticari sır oluşturan bilginin bizatihi gizli olmasından kaynaklanan bağımsız bir değeri olmalıdır<sup>434</sup>. Ekonomik değerın büyüklüğü bu noktada belirleyici unsur değildir. Ekonomik değerden anlaşılması gereken, *bilgiye sahip olmayan diğer rakiplere karşı ekonomik üstünlük sağlayan* bir değerdir<sup>435</sup>. Bu anlatımdan anlaşılacağı üzere, ticari sırrın yalnızca sır sahibi için değerli olması yeterli olmayacak, objektif olarak üçüncü kişiler nezdinde de değerli olması kriteri aranacaktır<sup>436</sup>.

Ekonomik değerin varlığı, sır sahibinin o sırrı elde etmek ve korumak için harcadığı zaman para ve emek veya rakiplerin o sırrı elde etme istekleri gibi dolaylı yollardan tespit edilebilecektir<sup>437</sup>. Bununla beraber, özellikle teknik nitelikteki sırlar bakımından, ticari sırra konu bilginin rakipler tarafından kullanılması durumunda ortaya çıkabilecek zarar ve üçüncü kişiler tarafından bağımsız çabalar sonucu gizli bilginin keşfedilmesi ihtimali de benzer şekilde dikkate alınabilir<sup>438</sup>.

Son olarak, ticari sır içeren bilginin muhtemel bir ekonomik değerinin olmasının da ekonomik değerin varlığı için yeterli sayılması gerektiği öğretide

---

<sup>434</sup> Gürbüz Usluel, s. 40; Sulu (Ticari Sır), s. 19; Aynı yönde bkz. Sandeen, S.K.: “The Cinderella of Intellectual Property Law: Trade Secrets”, Intellectual Property and Information Wealth: Issues and Practices in the Digital Age 399, Ed: Yu, P.K., 2007, s. 405; Hannah, D.R.: “Should I Keep a Secret? The Effects of Trade Secret Protection Procedures on Employees' Obligations to Protect Trade Secrets”, Organization Science, C. 16, S. 1, 2005, s. 72; Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 56.

<sup>435</sup> Sulu, (Ticari Sır), s. 18.

<sup>436</sup> Gürbüz Usluel, s. 41; Sulu (Ticari Sır), s. 19.

<sup>437</sup> Gürbüz Usluel, s. 42; Sulu (Ticari Sır), s. 19; Sandeen, s. 405.

<sup>438</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 410.

savunulmuştur<sup>439</sup>. Bu durum, geliştirilmiş ancak henüz kullanılmaya başlanmayan buluşların da ticari sır olarak korunabileceği anlamına gelecektir.

#### b. Gizlilik Unsuru ve Sır Tutma İradesi

Ticari sırrın bir diğer belirleyici unsuru da gizlilik unsuru olarak ifade edilebilecek, sırrın konusunu oluşturan bilginin genel olarak bilinmemesi ve sahibinin bu doğrultuda bilgiyi gizli tutma yönündeki iradesidir.

Gizlilik, söz konusu bilginin öncelikle şüphesiz ki genel, kamuya açık veya kamuya ait bilgi olmaması anlamına gelir<sup>440</sup>. Konumuz açısından ticari sır konusunun bir buluş olması durumunda, buluşun içerdiği gizli bilgi niteliğindeki bilgiler, patent başvurusunun, araştırma raporunun ve patent belge kararının yayımlanması (SMK m. 96/3, m. 97/1, m. 98/5) ile kamuya açık hale geldiğinden bu bilgilerin gizliliği de ortadan kalkacaktır.

Bununla beraber gizlilikten bahsedebilmek için bilginin ayrıca işletme dışında rakipler başta olmak üzere söz konusu bilgi ile ilgisi olan kişi çevresinde de kolaylıkla ulaşılabilir olmaması gerekir<sup>441</sup>. Bu noktada bilginin sır niteliğine zarar vermeyecek

---

<sup>439</sup> Gürbüz Usluel, s. 40. Yazar ayrıca, sürekli olarak kullanım şartını ticarî sırrın bir koşulu olarak aramak, henüz kullanılmayan araştırma ve geliştirme sürecindeki bir ticarî sırrı, hukuki korumadan mahrum bırakacağını, bu durumun ticarî sırrın kapsamını gereksiz yere daraltarak, dürüstlük kuralına aykırı bir durum oluşturacağını belirtmiştir. Aynı yönde bkz. Sulu (Ticarî Sır), s. 19.

<sup>440</sup> Bilge (Ticarî Sır), s. 19. Yazar, işletmenin vergi bilgileri, çalışan sayısı gibi resmi kurumlarca kayda alınan işletmeye ait kamusal bilgilerin veya işletmenin kendi internet sitesinde veya diğer dağıtım ortamlarında, iradi veya zorunlu olarak açıkladığı kamuya açık bilgilerin ticari sır oluşturmayacağını belirtmiştir.

<sup>441</sup> Bentley ve diğerleri, s. 1224; Gürbüz Usluel, s. 33. Yazar ayrıca: “Bir rakibin ticarî sırrı bilmesi ve kullanması, her zaman için, ticarî sır oluşturan bilginin gizlilik özelliğini ve ticarî sır statüsünü kaybetmesine neden olmaz. Bu duruma verilebilecek örneklerden bir tanesi de, rakibin kendi imkânlarıyla elde ettiği bilgiyi kendine ait bir ticarî sır olarak kabul etmesi ve bu nedenle gizli tutmasıdır. Birden fazla işletmenin bu bilgiye sahip olması ve bunlardan sadece birinin bile bilgiyi gizli tutmaması durumunda, bilgi gizlilik unsurunu kaybeder ve ticarî sır olarak korunamaz. Bunun yanı sıra bilgi, pek çok işletme tarafından hukuka uygun yollardan elde edilmiş veya geliştirilmiş ve hepsi tarafından gizli tutuluyor olsa bile, genel olarak herkes tarafından bilindiği için ticarî sır statüsünü kaybeder.” açıklamaları ile “genel olarak bilinme” kavramını açıklığa kavuşturmuştur. Aynı yönde bkz. Sandeen, s. 404.

bilinmenin, gizliliği ortadan kaldıracak bilinmeden de ayrılması gerekir. Zira ticari sırrın, sahibinden başka hiç kimsenin bilmediği bir bilgi olması zorunlu olmayıp, ticari sırların *kontrol edilebilir sınırlı bir çevre* tarafından bilinmesi sır niteliğine zarar vermeyecektir<sup>442</sup>. Bu sınırlı çevre genellikle işletmenin çalışanları veya tacirin ortak ticari faaliyette bulunduğu kimselerdir.

Ticari sırrı gizli tutma iradesi ise, sır sahibinin üçüncü kişilerin sırrı bilmemesi konusunda açık veya örtülü olarak belirtilebilen subjektif iradesidir<sup>443</sup>. Sır tutma iradesi ticari sırrı üçüncü kişiler tarafından bilinmeyen ancak gizli kalması konusunda bir isteğin de olmadığı bilgilerden ayırır<sup>444</sup>. Bu kapsamda bilginin sır niteliğinin devamına süresince sır sahibinin subjektif inancını aşan bir aktif çabasından bahsedilir<sup>445</sup>.

Sır tutma iradesi somut olay bazında değerlendirilmesi gereken bir olgudur. Ancak genel olarak, gizli bilgiyi korumaya yönelik alınan önlemler<sup>446</sup>; gizli bilgiye işletmedeki farklı kademedeki bulunan kişiler tarafından ne ölçüde ve hangi şartlar altında erişilebildiği; gizli bilginin hukuka aykırı yollarla edinilmesinin kolaylığı ya da zorluğu, bilgiyi gizli tutma iradesinin göstergeleri olarak kabul edilmektedir<sup>447</sup>. Bu önlemlerin sırrın türüne, değerine ve özelliklerine göre “makul” olması gerekir<sup>448</sup>.

---

<sup>442</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 23; Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 409; Bentley ve diğerleri, s. 1224.

<sup>443</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 26.

<sup>444</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 26.

<sup>445</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 411.

<sup>446</sup> Söz konusu önlemler ticari sırrın değerine, türüne ve niteliğine göre farklılık gösterebilmekle beraber öğretide, ticari sır erişimi olan çalışanlara gizlilik sözleşmesi imzalatılması, bilginin sır vasfına ilişkin ikazlar yapılması, belgelerin fiziki olarak gizlenmesi, kilitli veya şifreli alanlarda diğer bilgilerden ayrı bir şekilde muhafaza edilmesi veya ulaşılması için fiziki veya dijital güvenlik önlemleri alınması gibi örnekler verilmiştir. Bkz. Bilge (Ticari Sır), s. 28; Gürbüz Usluel, s. 37, 38; Sulu (Ticari Sır), s. 15; Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 411-413.

<sup>447</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 26, 27; Nomer Ertan, N. F.: Haksız Rekabet Hukuku, İstanbul 2016, s. 253; Gürbüz Usluel, s. 31; Camcı s. 102; Sulu (Ticari Sır), s. 14, 15.

<sup>448</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 413; Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 57.

Ancak makul önlemin ölçüsü, somut olayın özelliklerine göre yapılacağı bir değerlendirmeyi zorunlu kılmaktadır.

## **B. Çalışan Buluşları Açısından Ticari Sır**

### **1. Genel Olarak**

Çalışanların buluşları bakımından ticari sırrın konusunu, sayılan unsurları taşıyan ve çalışan tarafından gerçekleştirilen buluş oluşturmaktadır. Buluşun ticari sır olarak korunması, belirli koşulların gerçekleşmesi halinde işverenin kararıdır. Hizmet buluşunun ticari sır olarak korunabilmesi için gerekli koşullar incelenmeden önce, buluşun ticari sır olarak korunmasının avantajları ve dezavantajları ortaya konarak, işverenin bu kararının arkasında yatan sebeplerin anlaşılması gerekir.

Bu amaçla çalışmamızın bu bölümünde, ticari sır korumasının patent korumasından farkları, bu bağlamda ticari sır korumasının avantaj ve dezavantajları ortaya konmak suretiyle çalışan buluşları bakımından hangi durumlarda buluşun ticari sır olarak korunmasının daha isabetli olacağı hususunda bir sonuca ulaşmaya çalışılacaktır.

İşletmede geliştirilen bir buluşun ne şekilde korunacağı kararı nihayetinde ticari bir karardır. İşverenin seçim yaparken, buluşun özellikleri doğrultusunda koruma türünün kapsamı, süresi, maliyeti gibi pek çok koşulu bir arada değerlendirmesi, piyasada rekabet avantajını ve buluştan elde edeceği ekonomik getiriye optimize etmesini sağlayacaktır. Bu sebeple buluş özelinde doğru koruma türünün seçilmesi büyük önem taşımaktadır.

## 2. Patent ve Ticari Sır Korumalarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi

### a. Korumanın Konusu Bakımından

Patentin konusu patentlenebilirlik şartlarını taşıyan ve teknik alanda bir yenilik getiren buluştur. Bu bakımdan patent konusu buluşun teknik alana dahil olması gerekliliği olarak açıklanan buluşun teknik karakteri söz konusudur. Buluşun patent korumasından yararlanabilmesi için ayrıca patentlenebilirlik unsurları olarak sayılan yenilik ve buluş basamağı unsurlarını taşıması ve sanayiye uygulanabilir olması gerekir.

Buna karşın ticari sırrın konusu yalnızca yenilik unsurunu içeren buluşlarla sınırlı olmadığı gibi, bilginin teknik alanla ilgili olma zorunluluğu da bulunmamaktadır<sup>449</sup>. Bu nedenle, ticari sır olarak korunabilecek bilgi, tanımı gereği patent korumasının konusundan çok daha geniştir. Patent konusu buluşlar konu bakımından ticari sır koruması kapsamında değerlendirilebilse de her ticari sır konusu bilgi patentlenebilirlik şartları sebebi ile patent koruması için uygun değildir<sup>450</sup>.

### b. Korumaya Temel Oluşturan İlkeler ve Koruma Amacı Bakımından

Patent ve ticari sır, temelde fikri mülkiyet hakları olarak fikir ürününü koruma amacını taşımaktadır. Ancak her bir fikri mülkiyet hakkı yaratıcı süreci farklı açılardan kapsayacak şekilde farklı sebeplerden ortaya çıkmış olup farklı ilkelere dayanmaktadır<sup>451</sup>.

---

<sup>449</sup> Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 52.

<sup>450</sup> EUIPO tarafından yayımlanan çalışmada bir firmanın entelektüel teknik varlıkları bir buzdağı olarak düşünülecek olursa, patentlerin buzdağının görünen kısmı, ticari sırların ise görünmeyen kısmı olacağı benzetmesi yapılmıştır. Bkz. EUIPO: European Observatory on Infringements of Intellectual Property Rights, “Protecting Innovation Through Trade Secrets And Patents: Determinants For European Union Firms”, 2017, Erişim Adresi: [https://euipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document\\_library/observatory/documents/reports/Trade%20Secrets%20Report\\_en.pdf](https://euipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document_library/observatory/documents/reports/Trade%20Secrets%20Report_en.pdf), Erişim Tarihi: 22 Şubat 2023, s. 14.

<sup>451</sup> Cohen/ Gutterman, s. 26.

Patent korumasının esas amacı, buluş sahibine buluşu rakiplerin kullanımını engelleyecek tekeli yetkiler sağlamasıdır. Bunun yanı sıra buluşçu çalışanların ödüllendirilmesi, lisans geliri kaynakları, uluslararası pazarın genişletilmesi, ticari itibar veya buluşun ticarileştirilmesi sürecinde yatırımcı çekme gibi farklı stratejik nedenleri de taşımaktadır<sup>452</sup>. Patent sisteminin ayrıca toplumsal fayda bakımından göz ardı edilemeyecek bir tarafı da bulunmaktadır. Nitekim patent, buluş sahibini ödüllendirirken diğer yandan buluş yapma faaliyetini özendirerek toplumu ekonomik, teknik ve sosyal bakımdan geliştirme amacını taşımaktadır<sup>453</sup>. Bu sebeple öğretide patent sisteminin, sahibine sınırlı süre ile sağladığı *tekel etkisi* ve buluşun açıklanması sayesinde teknik bilginin yayılarak yeni araştırma faaliyetlerine sebep olabilmesini sağlayan *bilgi etkisine* dayandığı ifade edilmiştir<sup>454</sup>.

Diğer yandan ticari sır koruması temelinde ticari ahlaka ilişkin kaygıları taşımakta olup pek çok hukuk sisteminde haksız rekabet hükümleri ile korunmasının sebebi de budur<sup>455</sup>. Ticari sır, patentin aksine bilgiyi topluma açıklayarak değil, bireysel menfaatler sebebi ile bilgiyi gizli tutarak korumayı hedefler. Bu menfaatlerin ihlali ile sır konusu bilginin üçüncü kişiler tarafından elde edilmesi ise dürüstlük

---

<sup>452</sup> Blind, K./ Edler, J./ Frietsch, R./ Schmoch, U.: “Motives to Patent: Empirical Evidence From Germany”, Research Policy 2006, C. 35, S. 5, s. 657; Cohen/ Gutterman, s. 38.

<sup>453</sup> Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 10; Langinier/ Moschini, s. 5; Friedman, D./ Landes, W./ Posner, R.: “Some Economics of Trade Secret Law”, Journal of Economic Perspectives 1991, C. 5, S. 1, s. 65; Ayiter, N.: Milletlerarası İhtira Hukukunun Bugünkü Durumu ve İktisaden Geri Kalmış Ülkelerde İhtira Hukuku Problemleri, AÜHFD 1968, C. 25, S. 3-4, s. 140. Patent sistemi, toplum ile buluşu yapan arasında bir sözleşme olarak görülmekte, bu çerçevede buluş sahibinin talebi üzerine toplumun ona patent vererek üçüncü kişilerin buluşu kullanmasını belirli bir süre engelleme hakkı verirken; buluş sahibinin de bunun karşılığında buluşu gizlemeden toplum ile paylaşarak buluşun nasıl kullanılacağını öğreteceği kabul edilmektedir. Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 13 ve dn. 31’de sayılan yazarlar.

<sup>454</sup> Detaylı bilgi için bkz. Şehirli, F.H.: “Patent Sisteminin İşlevleri ve Bu İşlevlerin Etkinliğini Sağlayan Yasal Düzenlemeler”, BATİDER 2006, C. 23, S. 3, s. 112 vd.

<sup>455</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 402.

kuralına ve ticari ahlaka aykırı olarak nitelendirildiğinden sır sahibi bu fiillere karşı korunmuştur<sup>456</sup>.

### c. Korumanın Şekli ve İçeriği Bakımından

Patent konusu buluş tescil ile korunur. Bu yönüyle patent hakkı başvuru sürecinin olumlu sonuçlanması ile buluş üzerinde doğar, tescil ise hakları koruyucu işlev gösterir<sup>457</sup>. Tescille birlikte buluş üzerindeki mutlak hak doğar, koruma ise tescilin gerçekleşmesi şartına bağlı olarak başvuru tarihinden itibaren başlar (SMK m. 101).

Patent başvurusu yapılan buluşun açıklanması zorunluluğu patent sisteminin en temel kurallarındandır<sup>458</sup>. Zira patent sisteminin temelinde toplumsal gelişme ve ilerlemenin bulunması sebebi ile, asıl olan buluşun kamuya açıklanmasıdır. Bunun bir sonucu olarak, patent koruması sahibine belirli kanunda belirlenmiş süre için koruma sağlar ve koruma süresi dolduktan sonra patent konusu buluş kamuya açık ve serbest bir bilgi haline gelir<sup>459</sup>.

Buna karşın ticari sır koruması, patent ile yaratıcı araştırmaları teşvik etme ve bilgiyi paylaşma amacını paylaşıp da sistem, bilginin aleniyet kazanması ilkesi üzerine kurulu değildir<sup>460</sup>. Bilgi aleniyet kazanmasa da işletmenin gizli tuttuğu yenilikler neticede ürün veya hizmet şeklinde toplumun kullanımına sunulduğundan dolayı

---

<sup>456</sup> Ticari sır korumasının teorik ve hukuki temelleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Bilge (Ticari Sır), s. 39 vd.

<sup>457</sup> Güneş, (Patent ve Faydalı Model), s. 165.

<sup>458</sup> Şehirali, (Patent Sisteminin İşlevleri), s. 116. Yazar, buluşun gizli tutulmak yerine açıklanmasının, “topluma tekniğin bilinen durumu hakkında bilgi vermek, patentli buluş üzerinde çalışılarak yeni sonuçlar elde edilmesine olanak sağlamak ve buluşu lisans karşılığında değerlendirmek isteyen kişilerle, buluşla ilgili know-how’a sahip olan patent sahibi arasında bağlantı kurma” olarak sayılacak üç temel fonksiyonu olduğunu ifade etmiştir.

<sup>459</sup> Cohen/ Gutterman, s. 42; Güneş (Patent ve Faydalı Model), s. 251; Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 12.

<sup>460</sup> Cohen/ Gutterman, s. 42.

yoldan yeniliği teşvik etme amacını gerçekleştirmektedir<sup>461</sup>. Ticari sır korumasının doğası gereği, ticari sır konusu bilginin değeri gizli olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple ticari sır tescile konu edilmez.

Patent ve ticari sır korumalarının sahibine bahsettiği yetkiler de birbirinden farklılık gösterir. Buluşun patent belgesi ile koruma altına alınması ile patent sahibinin buluş üzerindeki hak sahipliği resmi olarak tanınmış ve buluş hukuki ve ticari bir statü kazanmış olur<sup>462</sup>. Patent hakkının sahibine sağladığı mutlak hak, buluşu kullanma hakkı ile buluşun üçüncü kişiler tarafından kullanılmasını engelleme hakkını içerir.

Ticari sır koruması ise içeriği gereği sahibine mutlak bir engelleme hakkı tanımaz<sup>463</sup>. Bu bakımdan ticari sır koruması bir tekel hakkı yaratmaz, yalnızca sır saklama yükümlülüğüne aykırılık veya bilginin hukuka aykırı şekilde elde edilmesi durumunda gündeme gelir<sup>464</sup>. Dolayısıyla koruma konusu bilgiye üçüncü kişiler tarafından tersine mühendislik<sup>465</sup> gibi hukuka uygun yollarla ulaşılması durumunda hak sahibine bir koruma sağlamaz<sup>466</sup>.

Sonuç olarak ticari sır, sahibine üçüncü kişilerin bilgiye dürüstlük kuralına aykırı yollardan ulaşması halinde koruma sağlayan adeta bir *fiili tekel* imkanı vermektedir ve bu ayrıcalıklı konum bilginin aleniyet kazanması ile ortadan kalkar<sup>467</sup>.

---

<sup>461</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 403.

<sup>462</sup> Şehirali (Patent Sisteminin İşlevleri), s. 116.

<sup>463</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 422.

<sup>464</sup> Langinier/ Moschini, s. 18.

<sup>465</sup> Tersine mühendislik, bir ürünün üretim ve çalışma prensiplerinin belirlenmesi amacıyla parçalara ayrılarak, yapılma sürecinin ortaya çıkarılmasıdır. Tersine mühendislik, halihazırda patent korumasına tabi ürünler bakımından, ürüne ait teknik bilgiler ve tarifname patent ile birlikte kamuya açık olduğundan gereksizdir. Buna karşın özellikle ticari sır olarak korunan ürünler bakımından, rakiplerin ürünü incelenerek keşfetmeye çalışması yaygındır. Ticari sır konusunun tersine mühendislik yöntemi ile ortaya çıkarılması sırrın gizlilik unsurunu ortadan kaldıracığından ticari sır korumasını sona erdirecektir. Bununla beraber, tersine mühendislik, bilgiye hukuka uygun yollardan erişilmesi kabul edildiğinden, gizli bilginin bu şekilde açığa çıkarılması haksız rekabete sebep olmayacaktır. Zira “*bir işletme sahibinin, rakibinin ticarete konu edilen ürününü araştırması yasaklanamaz.*” Bilge (Ticari Sır), s. 196 vd.; Ayrıca bkz. Gürbüz Usluel, s. 42; Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 53.

<sup>466</sup> Cohen/ Guterman, s. 43.

<sup>467</sup> Şehirali (Patent Sisteminin İşlevleri), s. 117.

Buna karşın patent korumasının sağladığı mutlak hakkın hem hukuki hem de fiili bir tekel yarattığı söylenebilir<sup>468</sup>.

#### d. Koruma Süresi Bakımından

Patentin koruma süresi yirmi yıl, faydalı modelin koruma süresi on yıl olup bu süreler uzatılamaz (SMK m. 101/1).

Ticari sır ise, gizlilik ve ekonomik değer unsurlarını devam ettirdiği sürece, süre sınır olmaksızın korunmaya devam edecektir. Bu bakımdan ticari sır korumasının süresi kesinlikten uzaktır<sup>469</sup>. Ticari sırrın sağladığı rekabet avantajı başkalarının bu bilgiyi keşfetme ihtimaline bağlı olduğundan, gizlilik unsuru ortadan kalktığında koruma sona ermiş olacaktır<sup>470</sup>.

#### e. Koruma Maliyetleri Bakımından

Korumanın gerektirdiği masraflar bakımından, patent için koruma elde etmenin; ticari sırda ise korumayı devam ettirmenin daha maliyetli olduğu gibi bir ayırım yapılabilecektir. Patent başvuru süreci esas olarak, başvuru ve vekil masraflarını içermektedir. Ancak, patent korumasının doğası gereği ülkesel olması sebebi ile buluşun birden fazla ülkede korunmasının gerekmesi durumunda uluslararası başvuru sistemlerinin tercih edilmesi, çok daha yüksek başvuru maliyetleri gündeme getirebilecektir. Ayrıca, patentin başvuru tarihinden itibaren ikinci yılın sona erdiği tarihte ve devam eden her yıl, patentin koruma süresi boyunca yapılması gereken yıllık ücret ödemeleri bulunmaktadır (SMK m. 101/2). Yıllık ücretler de özellikle buluş

---

<sup>468</sup> Şehirli (Patent Sisteminin İşlevleri), s. 117.

<sup>469</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 424.

<sup>470</sup> Sandeen, s. 399; Cohen/ Guterman, s. 44.

birden fazla ülkede korunuyorsa işverenin değerlendirmesi gereken masraf kalemleri olacaktır. Ayrıca patent korumasının elde edilmesi için de ortalama üç ile beş yıl arası bir başvuru sürecinin olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır.

Öte yandan ticari sır koruması, başvuru ve tescile konu olmadığı için korumanın başlaması için herhangi bir masraf veya harcama gündeme gelmez. Bu bakımdan ticari sır koruması, patent hakkının tesis edilmesinden daha az maliyetli olduğu gibi uzun patent başvuru süreçleri düşünüldüğünde daha hızlı görünmektedir. Ancak ticari sır korumasını devam ettirmek için gerekli gizlilik düzeyini oluşturmak ve sürdürmek maliyetli olabilecektir. Zira bu konuda yalnızca fiziki önlemlerin alınması yeterli olmayacak, çalışanların eğitilmesi ve şirketin gizlilik politikası çerçevesinde talimatlara uyulup uyulmadığının düzenli olarak denetlenmesi gerekecektir<sup>471</sup>.

### **3. Koruma Türünün Seçiminde Etkili Faktörler**

#### **a. Genel Olarak**

Çalışan buluşları kapsamında, buluşun korunmasına ilişkin alınacak stratejik kararların en önemlilerinden biri, buluşun ticari sır veya patent ile korunması yönündeki seçimdir. Bu seçim korumanın koşullarını belirleyeceği gibi, çalışan buluşlarından doğan taraf hak ve yükümlülükleri açısından da farklılık oluşturacaktır.

Bu noktada öncelikle, aynı buluşun prensip olarak aynı anda hem ticari sır hem de patent ile korunamayacağı vurgulanmalıdır<sup>472</sup>. Zira patent koruması doğası gereği koruma konusu bilginin açıklanmasını gerektirirken, ticari sırda bilginin açıklanmaması korumanın temelini oluşturur. Ancak, aynı buluş için iki korumadan

---

<sup>471</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), 433.

<sup>472</sup> EUIPO, s. 16.

farklı zamanlarda yararlanmanın önünde bir engel yoktur. Bu durum, belirli bir süre ticari sır olarak korunan bir bilginin, daha sonradan açıklanarak patent başvurusuna konu edilmesi ihtimalinde gündeme gelebilir<sup>473</sup>. Sonradan başvuruya konu edilen buluşun patent alabilmesi için, ticari sır olarak korunduğu süre boyunca patentlenebilirlik şartlarını kaybetmemesi gerekir.

Kural, aynı buluşun aynı anda yalnız bir korumaya tabi olması iken, uygulamada iki korumanın tamamlayıcı bir şekilde kullanılması yöntemi de korumanın kapsamını genişletmek için sıklıkla tercih edilmektedir<sup>474</sup>. Bu bakımdan, bir buluşun bazı unsurlarını patent yoluyla koruyup bir takım münferit unsurlarını gizli tutarak her iki korumadan da yararlanılması mümkündür. Benzer bir durum, patentlenen bir buluşa ilişkin sonradan yapılan geliştirme ve iyileştirmelerin ticari sır olarak korunmasının tercih edilmesi durumunda da gündeme gelecektir<sup>475</sup>.

Uygulamada, patent korumasının tescil ile getirdiği tekel koruması sebebi ile daha güçlü olduğu ve buluşlar için patent başvurusu yapılması gerektiği gibi bir yaklaşım söz konusudur. Özellikle Türkiye’de çalışan buluşları açısından şirketlerin buluşları patent ile koruyarak patent portföylerini genişletme çabaları olduğu görülmektedir.

Patent portföylerinde bulunan patent sayısı şirketler bakımından rekabette üstünlük ve prestij olarak yorumlandığı gibi, devlet teşviklerine başvurulması bakımından da önem kazanmaktadır. Patent portföyleri, rakip şirketler, tedarikçiler ve müşterilerle yürütülmesi muhtemel ortak proje ve işbirliklerinde de önemli bir ticari

---

<sup>473</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 417.

<sup>474</sup> EUIPO, s. 20.

<sup>475</sup> Cohen/Gutterman, s. 45; Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 418.

avantajdır<sup>476</sup>. Zira patentler, özellikle lisanslama yoluyla lisans geliri elde etmeye ve daha genel anlamda teknoloji transferinde önemli bir rol oynamaktadır<sup>477</sup>. Bu bakımdan işletmelerin çalışan buluşları için patent korumasına başvurma eğilimi olduğu görülmektedir. Kaldı ki, çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemelerde de asıl olan buluşu patentle korumak olup, ticari sır koruması istisnai olarak düzenlenmiştir.

Görüleceği üzere, ticari sır ve patent korumalarının birinin diğerine üstünlüğü bulunmamakta, somut olayın koşullarına göre bunlardan biri daha avantajlı hale gelebilmektedir. İki koruma türünden stratejik olarak birlikte yararlanılabilecek durumların haricinde seçim yapılması gerekecektir. Bu seçimi etkileyebilecek ekonomik, operasyonel ve teknik sebepler aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir.

b. Buluş Konusu Teknik Alanın Özellikleri ve Piyasadaki Rekabet Derecesi

Koruma türünün seçiminde öncelikle buluş konusunun ve içinde bulunduğu sektörün özellikleri dikkate alınacaktır. Zira işletmeler genellikle pazardaki tek aktörler olmayıp, çoğu teknolojik pazar, benzer inovasyon kapasitelerine sahip çok sayıda rakipten oluşur ve bu rakipler teknolojik çözümler için genellikle Ar-Ge yarışına girerler<sup>478</sup>. Nitekim pazar büyüklüğü, şirketlerin yenilikçi faaliyetlerinin artışı ile doğru orantılı bir faktördür. Teşebbüslerin yenilik ve teknolojileri birbirlerini ve pazarı besleyen yapıya sahip olduğundan, güçlü pazarlarda daha çok yenilik üretilir ve bu yenilikler patentleme eğilimini de olumlu yönde etkiler<sup>479</sup>.

---

<sup>476</sup> Eren, H./ Kılıç, A.: “Firmalarda Patent ve Faydalı Model Koruma Stratejisini Etkileyen Faktörler”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi 2016, C. 12, S. 28, s. 196. Ayrıca Bkz. Blind ve diğerleri, s. 666; Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 12.

<sup>477</sup> Langinier/ Moschini, s. 7. Rakipler arasındaki lisans sözleşmeleri, Ar-Ge faaliyetlerinin her seferinde tekrarlanmasının önüne geçerek bu alandaki kaynakların daha etkin kullanılmasına yardımcı olur (Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 12).

<sup>478</sup> EUIPO, s. 17.

<sup>479</sup> Eren/ Kılıç, s. 195.

Rakipler arasında rekabetinin derecesi genellikle patentleme için bir itici güç olarak görülmektedir. Bu bakımdan işletmelerin benzer zamanlarda aynı yeniliği konu alan buluşları ortaya çıkarma olasılığının bulunduğu durumlarda, ilk buluş sahibi patent aracılığı ile tekel hakkına kavuşarak diğer rakipleri dezavantajlı duruma düşürmeyi tercih edebilecektir<sup>480</sup>. Bu anlamda rekabetin güçlü olduğu ve rakiplerin patent yarışında oldukları teknoloji kategorilerine örnek olarak, beyaz eşya, otomotiv, Telekom, bilgisayar teknolojileri, medikal teknoloji sektörleri verilebilir<sup>481</sup>. Bu sektörlerde rakiplerin sayısı fazla olması ve Ar-Ge etkinliklerinin benzer olması, teknolojik gelişmelerin de rakipler tarafından genellikle aynı anda pek çok rakip tarafından takip edilmesi sonucunu doğurur. Bir işletmenin geliştirdiği teknolojiyi ticari sır olarak saklaması, aynı sonuca ulaşan başka teknolojilerin farklı rakiplerce geliştirilmesi durumunda patent koruması ile öncelik hakkı sahibi olması karşısında dezavantajlı duruma düşürecektir<sup>482</sup>.

Rakiplerden birinin bariz teknolojik üstünlüğe ve yenilikçiliğe sahip olduğu bir sektörde ise, önemli yeniliklerin diğer rakipler tarafından taklit edilmesini önlemek için patente konu edilmeden gizli tutulması tercih edilebilecektir<sup>483</sup>. Zira oligopolistik yapıdaki veya az rakibin bulunduğu küçük olarak nitelendirilebilecek pazarlarda teşebbüsler arasındaki bilgi transferi ve yenilik faaliyetleri aynı oranda düşük

---

<sup>480</sup> Eren/ Kılıç, s. 195.

<sup>481</sup> Avrupa Patent Ofisi (EPO)'nin 2021 Patent İndeksi Raporu ve Patent Effect tarafından yayımlanan Türkiye'nin 2021 Patent Raporu'nda Avrupa ve Türkiye'de en çok sayıda buluşun yapıldığı teknik alanlar incelenerek, bu alanlarda Pazar rekabetinin ve patentleme eğilimlerinin fazla olduğu gerekçesi ile bu sonuca varılmıştır. Bkz. EPO, Patent Index 2021, Erişim Adresi: <https://www.epo.org/about-us/annual-reports-statistics/statistics/2021.html>, Erişim Tarihi: 23 Şubat 2023; Patent Effect, Türkiye'nin Patent Raporu 2021, Erişim Adresi: <https://www.patentraporu.com/turkiyenin-patent-raporu-2021>, Erişim Tarihi: 23 Şubat 2023.

<sup>482</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 430.

<sup>483</sup> EUIPO, s. 19.

olacaktır. Yeniliklerin patent ile korunması da rekabet avantajı açısından büyük etkiye sahip olmayacağından patentleme isteği de azalabilecektir.

Buluş konusu ürünün yer aldığı pazarda yeniliklerin ticari ömrü de yeniliklerin ticari sır ile korunmasını tercih edilebilir kılacaktır. Günlük ihtiyaçlara karşılık veren ve pazarda kısa süre kalacak olan ürünlerde, pazara önce giriş yapmanın işletmeye rekabet üstünlüğü sağladığı görülebilir<sup>484</sup>. Bu durumda kısa ticari ömürlü yenilikler için patent başvuru süreci zaman kaybı olarak değerlendirilebilir. Tam tersi senaryoda, buluşun ticari ömrünün patent koruma süresini aşacağını düşünen işletme, patent süresi ile sınırlı kalmadan ürünü uzun süre pazarlamayı hedefleyerek rakiplerinden gizli tutmayı seçebilir<sup>485</sup>.

#### c. Buluşun Üçüncü Kişiler Tarafından Bağımsız Olarak Geliştirilme Olasılığı

Ticari sır ve patent korumasının seçiminde, önceki başlık ile bağlantılı olan diğer bir faktör de buluşun piyasadaki rakipler bakımından tersine mühendislik yoluyla bağımsız olarak geliştirilme olasılığının olup olmadığıdır. Tersine mühendislik faaliyeti, bilginin hukuka uygun yollardan elde edilmesi olarak kabul edildiğinden, gizli bilginin bu şekilde açığa çıkarılması haksız rekabete sebep olmayacaktır<sup>486</sup>. Bu durumda ticari sır koruması, buluşun hukuka uygun yollarla geliştirilmesi durumlarında sır sahibine koruma sağlamadığından, patent korumasının tercih edilmesi daha isabetli olacaktır<sup>487</sup>.

---

<sup>484</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 425.

<sup>485</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 425. Yazar, bu duruma örnek olarak Coca-Cola'nın yüz yılı aşkın süredir ticari sır olarak korunan içeriği ve üretim usulünü vermiştir.

<sup>486</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 196; Ayrıca bkz. Gürbüz Usluel, s. 42; Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 53.

<sup>487</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 428; Langinier/ Moschini, s. 18.

Bu değerlendirme, patent başvurusu sonucu buluşun açıklaması ile üçüncü kişilerin öğreneceği bilginin ve buluşun açıklanmaması durumunda tersine mühendislik ile öğrenebilecekleri bilginin karşılaştırılmasını gerektirir<sup>488</sup>. Rakiplerin patent belgesinde açıklanan bilgilerden buluş konusunu önemli ölçüde öğrenebileceği, ancak aynı bilgiyi tersine mühendislikle geliştiremeyecekleri düşünülüyorsa, bilginin gizli tutulması tercih edilebilecektir. Ayrıca, rakiplerin buluşun geliştirilmesi için harcayacakları zaman ve çabanın toplam maliyetinin buluşun değerini aşacağı sonucuna varılırsa yine ticari sır koruması avantajlı hale gelebilir<sup>489</sup>. Önceki başlıkta açıklanan piyasanın büyüklüğü ve rakiplerin sayısı da bu hususların değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken faktörler olacaktır.

Bu noktada buluşun teknik özellikleri de belirleyicidir. Nitekim karmaşık yapıya sahip buluşların üçüncü kişilerce geliştirilmesi zaman alıcı ve maliyetli olabilecektir<sup>490</sup>. Bununla beraber genel olarak, tersine mühendisliğin ürün buluşlarına uygulanmasının, usul buluşlarından daha kolay olduğu söylenebilir<sup>491</sup>. Bu nedenle, ticari sır koruması özellikle, işletme içinde geliştirilen ve büyük ölçüde işletme içinde kullanılan usul buluşları için önerilmektedir<sup>492</sup>. Ürün üzerinde somutlaşan yeniliklerin patent ile korunmasının daha sık tercih edildiği görülmekle beraber, buluşun gizli tutulmasındaki menfaatin patent ile elde edilecek yasal bir tekeldeki menfaatten daha ağır bastığı durumlarda ürün buluşları için de ticari sır korumasına başvurulabilir<sup>493</sup>.

---

<sup>488</sup> EUIPO, s. 19.

<sup>489</sup> Friedman/ Landes/ Posner, s. 63.

<sup>490</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 428.

<sup>491</sup> EUIPO, s. 19. Buluşun doğrudan doğruya makine, cihaz, madde bileşenleri gibi ürünlerin kendisi olarak somutlaşması durumunda ürün buluşlarından bahsedilir. Usul buluşları ise bir ürün veya ürün niteliği taşımayan sonuçlar meydana getiren teknik ve sıralı olguların düzeni içeren çözüm olarak tanımlanmıştır. Bkz. Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 596; Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 71 vd.

<sup>492</sup> Trimborn, s. 26.

<sup>493</sup> EUIPO, s. 19; Trimborn, s. 26.

#### d. Korumanın Süresi ve Maliyeti

Ticari sır ve patent korumasının temel farklarından biri patentin sınırlı süre yasal korumaya tabi olması olup, bu durum tercih edilecek koruma şekli bakımından önem arz etmektedir.

Patent korumasının aksine, sır olarak saklanan bir buluşun sağlayacağı koruma, buluşun gizliliği alınan önlemlerle devam ettirildiği sürece çok daha uzun olacaktır. Önceki başlıkla da bağlantılı olarak, örneğin buluşa konu yeniliğin üçüncü kişilerce geliştirilmesinin patentin koruma süresinden uzun süreceği düşünülüyorsa buluşu gizli tutmanın getirisi daha fazla olacaktır<sup>494</sup>. Coca-Cola'nın ticari sır olarak saklanan içerik ve üretim usulü örneğinde olduğu gibi, koruma konusu buluşun ilgili sektörde büyük rekabet avantajı getirecek bir inovasyon olması ve rakiplerce geliştirilemeyeceğinin düşünülmesi durumunda ürünü olası patent korumasının süresini aşacak şekilde uzun süre pazarlayabilmek için ticari sır koruması tercih edilebilir<sup>495</sup>.

Patent başvuru süreci ve korumasının maliyetleri de koruma türünün seçiminde önemli bir faktör olabilir. Patent ayrıca rakiplerin ihlallerine de açıktır ve ihlallerin tespiti ve takibi zor olduğu kadar maliyetlidir. Buluşun çok sayıda ülkede birden korunması tüm bu masrafları da katlayacaktır. Bu sebeple özellikle kısıtlı finansal kaynaklara sahip yeni kurulmuş şirketler bakımından patent başvurusundan kaçınmak ilk bakışta daha karlı görünmektedir<sup>496</sup>. Ancak bu kararın uzun vadeli bir ekonomik değerlendirme yapılarak alınması gerekir. Zira ticari sır olarak korunması için

---

<sup>494</sup> Friedman/ Landes/ Posner, s. 63.

<sup>495</sup> Hannah, s. 73; Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 426.

<sup>496</sup> Firma büyüklüğünün etkisini ele alan çok sayıda çalışmada genel olarak büyüklüğün koruma kararları üzerinde pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir. Çalışmalarda genel olarak, hem patent başvuru ve tescil süreci hem de hak ihlallerinin takibi için küçük firmaların kısıtlı finansal kaynakları nedeniyle korumaları büyük firmalara göre daha az kullandığı belirtilmektedir. Bkz. Eren/Kılıç, s. 193, 194 ve adı geçen yazarlar.

başlangıçta bir başvuru masrafı gibi sabit bir harcama yapılması gerekmesi de gizliliğin sürdürülmesi için kurulması gereken sistemin ve bu amaçla yapılacak masrafların da tespit edilerek bir karşılaştırılma yapılması daha doğru bir sonuç verecektir. Ayrıca, ticari sır olarak korunan buluşun aleniyet kazanarak korumayı kaybetmesi durumunda ortaya çıkması muhtemel zararlar da göz önünde bulundurulmalıdır. Özellikle buluş konusu yenilik işletme faaliyetleri ve işletmenin devamı için kilit unsur niteliğindeyse, gizliliğin devam ettirilmemesinin riskli sonuçları olabileceğinden patent koruması daha uygun olacaktır<sup>497</sup>.

Koruma türü seçilirken yapılacak maliyet değerlendirmesinde buluş değeri de önemli bir faktördür. Zira buluşun ekonomik değeri göz önüne alındığında, patent başvurusu ve koruması için gerekli masraflar, buluşun ekonomik getirisinden de fazla olabilir. Bu olası masraflar ile karşılaştırıldığında buluşun gizli tutulması ve gizliliğin devamlılığının sağlanması için gerekli harcamaların daha az olacağı kanaatine ulaşırsa ticari sır koruması daha akla yatkın hale gelecektir<sup>498</sup>.

#### **4. Değerlendirmemiz**

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere, ticari sır ve patent, işletmelerin fikri mülkiyet stratejilerinin ayrı, ancak zaman zaman birbirini tamamlayıcı parçalarıdır. İşletmede ortaya çıkan bir buluş için seçilecek koruma türü, patent ve ticari sırrın doğasından kaynaklanan farklar da gözetilerek, buluş konusu ürünün yer aldığı pazarın ve rakiplerin özellikleri, buluşun içerdiği yeniliğin özellikleri ve bağımsız olarak geliştirilme ihtimali, korumanın sağlanması, sürdürülmesi ve ihlali durumunda muhtemel masraflar ve zamansal sınırlar gibi pek çok etkenin değerlendirilmesini

---

<sup>497</sup> Öztürk (Patentlemek ya da Patentlememek), s. 436.

<sup>498</sup> Friedman/ Landes/ Posner, s. 63.

gerektirir. Tüm bu değişkenler, en doğru korumanın sağlanmasına hizmet etse de net bir öngöründe bulunmak şüphesiz ki her zaman kolay olmayacaktır.

Bu derece detaylı değerlendirmelerin yapılması öncelikle şirketlerin fikri mülkiyet hukukuna ilişkin farkındalığının olmasını gerektirir. Bu bilinçle uzun vadeli değerlendirmeler ışığında stratejik hareket ederek fikri mülkiyet portföyü oluşturmak şirketlerin rekabet avantajı kazanarak ekonomik kazançlar elde etmelerini sağlayabilir. Ülkemizde ise fikri haklara ilişkin farkındalığın giderek arttığı yorumunu yapmak, Türk Patent tarafından yayımlanan istatistiklerde artan başvuru sayıları doğrultusunda kısmen de olsa mümkün olabilecektir<sup>499</sup>.

İşletmelerin çalışan buluşlarına yönelik olarak buluşu patent ile koruma eğilimi pek çok sektörde ön plana çıkmaktadır. Zira güçlü bir patent portföyü, devlet teşviklerinden yararlanma, üniversite-sanayi işbirliklerini çoğaltma, şirketin teknolojik alanda itibarını artırma, patentin ticarileştirmesinde lisanslama gibi farklı yöntemlere daha kolay başvurulabilmesi gibi birtakım ekonomik avantajları beraberinde getirir. Bu durum, buluşun ticari sır olarak korunması veya patent ve ticari sır korumalarından eşzamanlı yararlanmak gibi stratejik hamlelerin göz ardı edilmesi sonucunu doğurabilir. Her bir buluş için en güçlü korumanın somut olay bazında değişebileceği unutulmamalı ve korumanın seçiminde dikkate alınması gereken faktörler ve elbet işletmenin ticari kaygıları çerçevesinde seçim yapılmalıdır.

---

<sup>499</sup> Türk Patent'in yıllık istatistikleri için Bkz. (<https://www.turkpatent.gov.tr/patent-istatistik>, Erişim Tarihi: 27.02.2023). Buna göre, 31 Aralık 2021 tarihi itibarıyla Türkiye'de faaliyet gösteren tüm kurumlar (şirketler, üniversiteler, araştırma merkezleri, startup şirketleri ve bireysel buluşçular) tarafından Türk Patent ve Marka Kurumu'na yapılan patent başvurularında 2021 yılında %2,91'lik bir artış gerçekleştiği görülmektedir. 2021 yılında tescil edilen patent sayısında ise %50,95 oranında artış gerçekleştiği tespit edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Patent Effect, Türkiye'nin Patent Raporu 2021, s. 6.

## **II. MEHAZ YASAL DÜZENLEMELER IŞIĞINDA SMK'DA ÇALIŞAN BULUŞLARININ TİCARİ SIR OLARAK KORUNMASI**

### **A. Genel Olarak**

SMK'da çalışan buluşlarının ticari sır olarak korunması hususu, SMK m. 116/2'de, işverenin patent başvurusu yapma yükümlülüğünü ortadan kaldıran durumlar arasında sayılarak dolaylı olarak düzenlenmiş durumdadır. Bu bakımdan ticari sır korumasına ilişkin özel bir düzenleme Kanun'da yer almamaktadır. Bununla beraber işverenin patent başvurusu yapma yükümlülüğüne ilişkin kuralı ortaya koyan SMK'nın 116. maddesi, hükmün oluşturulmasına kaynak diğer yasal düzenlemelerden ayrıldığı gibi pek çok yorum güçlüğüne de sebebiyet vermektedir.

İşverenin başvuru yükümlülüğünü ortadan kaldıran 116/2. maddede ortaya konan istisna incelenirken SMK'nın 116/1. maddesi ile birlikte değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Zira anılan hükümde, patent başvurusu yapma yükümlülüğü ortaya konduktan sonra, işverenin işletme menfaatleri gerektiriyorsa patent başvurusu yapmaktan kaçınabileceğinden bahsedilmektedir. Bu cümleden, adeta aynı maddenin ikinci fıkrasında düzenlenen başvuru yükümlülüğünü ortadan kaldıran hallerden ayrı bir istisna hükmü getirilerek, ikinci fıkradaki durumlardan biri ortaya çıkmasa dahi, işletme menfaatlerinin gerektirmesi durumunda işverenin hizmet buluşu için başvuru yapmayabileceği gibi son derece hatalı bir anlam çıkmaktadır<sup>500</sup>.

Kanun koyucu 116/1. maddenin devamında, ikinci fıkra hükmünü saklı tutarak, işverenin işletme menfaatleri sebebi ile patent başvurusu yapmaktan kaçınılması durumunda, bedelin hesaplanmasında, patent alınmamasından kaynaklanan çalışan

---

<sup>500</sup> Özsoy, SMK'nın 116. maddesindeki düzenlemenin kanun koyucunun bilinçli bir tercihi olmaktan ziyade PatHKH'nın 26. ve 30. maddesinin hatalı olarak birleştirilmesinin bir sonucu olduğunu savunmuştur. Bkz. Özsoy, s. 196.

aleyhine muhtemel ekonomik kayıpların göz önünde bulundurulacağını hükme bağlamıştır. Bu şekilde, “işletme menfaatinin korunması” olarak adlandırdığı görünürde istisnayı ikinci fıkrada sayılan istisnalardan giderek bağımsız hale getirmiştir<sup>501</sup>.

Bu düzenlemenin bir örneğinin Alman hukukunda veya mülga PatKHK’da yer almaması, bununla beraber SMK’nın madde gerekçesinde de konuyla ilgili herhangi bir açıklamaya yer verilmemesi, anılan hükmün yorum yoluyla anlamlandırılmasını zorunlu kılmaktadır. Yorum faaliyeti yapılırken, öncelikle SMK’daki düzenlemeye kaynak oluşturan mehz ArbnerfG ve mülga PatKHK’da yer alan ilgili hükümler incelenecektir<sup>502</sup>.

## **B. Alman Hukuku Düzenlemesi**

Ticari sır ile işverenin başvuru yükümlülüğü arasındaki ilişki, ArbnerfG’de işverenin başvuru yükümlülüğünü ortadan kaldıran hallerin sayıldığı 13/2. maddede, konunun düzenlendiği “İşletme Sırları” (*Betriebsgeheimnisse*) başlıklı 17. maddeye atıf yapılmak suretiyle düzenlenmiştir. Bu şekilde kanun koyucu, 13/2. maddede, 17. maddede yer alan koşulların oluşması halinde işverenin başvuru yükümlülüğünün ortadan kalkacağını belirtmekle yetinip, asıl düzenlemeyi bu maddeye bırakmıştır.

Hizmet buluşunun ticari sır olarak korunması kararının hüküm ve sonuçlarının ayrı bir madde altında düzenlenmesi kanaatimizce isabetli bir yaklaşımdır. Zira çalışan buluşları düzenlemelerinin esas olarak buluşun patent veya faydalı model belgesi ile korunduğu ihtimaline dayandığı ve patent başvurusunun kural olarak işverene bir

---

<sup>501</sup> Aynı yönde bkz. Özsoy, s. 195.

<sup>502</sup> SMK’nın 116. maddesinin, Mülga PatKHK’nın 26., 27. ve 29. maddelerinin bir araya getirilmesi ile oluşturulduğu belirtilmiştir. Bkz Çataklar (Değişiklikler), s. 430, dn 42.

yükümlülük teşkil ettiği düşünüldüğünde, buluşun ticari sır olarak korunması kararı tüm bu sistematığın dışında kalmaktadır. İşverene kanuni yükümlülüğünden kaçınma imkanı veren bu karar, tarafların menfaat dengeleri ile hak ve yükümlülüklerini de etkileyeceğinden, detaylı düzenleme ihtiyacını doğurmaktadır.

Anılan 17. maddede, işletmenin meşru menfaatleri buluşun aleniyet kazanmamasını gerektiriyorsa işverenin, hizmet buluşunun korunmaya elverişli olduğunu çalışana bildirmek kaydıyla, patent başvurusu yapmaktan kaçınabileceği şeklindeki kural ortaya konmuştur. Görüldüğü üzere, işletme menfaatlerinin korunması, buluşun ticari sır olarak saklanması yönünde verilecek kararın ve dolayısıyla patent başvuru yükümlülüğünün ortadan kalkmasının bir ön koşulu olarak düzenlenmiş durumdadır. Bir diğer ifadeyle kanun koyucu, işletme menfaatlerinin korunmasını işverenin başvurudan kaçınmasını sağlayan bağımsız bir durum olarak değerlendirmemiştir.

İlgili düzenlemede SMK'dan farklılaşan bir diğer nokta, işverene patent başvurusundan kaçınabilmesi için bildirilen hizmet buluşunun korunabilir olduğunu kabul etmesi ve çalışana bildirmesi yükümlülüğünün yüklenmiş olmasıdır. Bu doğrultuda işveren, hizmet buluşunun korunabilir olduğunu tanıdığı sürece, koruyucu bir hakkın tanınması için başvuruda bulunmayabilir.

“Korunabilirlik ikrarı” (*Anerkenntnis der Schutzzähigkeit*) olarak ifade edilebilecek bu ön koşulun esasında kanun sistematığı açısından önemli bir amacı ve işlevi bulunmaktadır. Zira çalışmamızın ilk bölümünde açıklandığı üzere<sup>503</sup>, çalışan buluşları ÇBY’de *patent veya faydalı modelle korunabilir nitelikte olan hizmet buluşları veya serbest buluşlar* (ÇBY m. 4/1-c) olarak tanımlanmış ve çalışan

---

<sup>503</sup> Bkz. Birinci Bölüm, II, B, 1.

buluşlarına ilişkin kanunun kapsamı da bu şekilde ortaya konmuştur. Benzer şekilde ArbnErfG'nin 2. maddesinde yer alan kanun kapsamındaki buluşların, yalnızca patent veya faydalı model ile korunabilir buluşlar olduğunu düzenleyen hükmü ile kanuna tabi olan buluşların kapsamı çizilmiştir. Ancak bilindiği üzere, patentlenebilirliğin tespiti işverene bağlı bir olgu değildir<sup>504</sup>. Buluşun patentlenebilirlik kriterlerini taşıyıp taşımadığı, Patent Ofisleri, Tahkim Kurulu veya mahkemelerce değerlendirilip karara bağlanır.

Oysa, buluşun ArbnErfG m. 17 anlamında ticari sır olarak korunması halinde patentlenebilirliğinin sorgulandığı bir durum ortaya çıkacaktır. Kanun koyucu, ticari sır olarak korunan ve patent veya faydalı model tesciline konu olmayan buluşa ilişkin olarak işverenin korunabilirlik konusunda tek taraflı bir tespitte bulunmasını hüküm altına alarak patentlenebilirliği ilgili otoritelerce tespit edilmese de hizmet buluşunun kanun kapsamında değerlendirilebilmesini sağlamıştır<sup>505</sup>. Bu düzenleme, ticari sır koruması kararının, çalışanı koruyucu bir hakkın mevcut olmasından daha iyi veya daha kötü bir konuma getirmemesine, bir diğer ifade ile işverenin hizmet buluşu için bir koruma hakkı verilmiş gibi bağlı kalmasına hizmet eder<sup>506</sup>. İşverenin korunabilirliğin kabulüne ilişkin beyanı, işveren ile çalışan arasındaki iç ilişkide bağlayıcı etkiye sahiptir ve işveren buluşun korunabilir olmadığını sonradan ileri süremez<sup>507</sup>.

---

<sup>504</sup> Ahrens, S.: Geistiges Eigentum und Wettbewerbsrecht, Hamburg 2016, s. 130.

<sup>505</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2566.

<sup>506</sup> Trimborn, s. 26.

<sup>507</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2566; Trimborn, s. 26; Däubler ve diğerleri, s. 246.

Korunabilirliğin kabulünün bir başka sonucu, çalışanın makul bedeli talep hakkını muhafaza etmesidir<sup>508</sup>. Zira ticari sır olarak korunması talep edilen hizmet buluşunun korunabilirliğinin tanınması, normal şartlarda patent başvurusu yapılan hizmet buluşuna patent verilmesinin karşılığıdır<sup>509</sup>. İşverenin hizmet buluşunu ticari sır olarak koruması, buluşa ilişkin tam hak talebinde bulunduğu gerçeğini değiştirmez ve bu sebeple hak talebinden doğan patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü dışındaki diğer yükümlülükleri devam etmelidir.

ArbnErfG'nin devam eden 17/2. maddesinde ise, işverenin hizmet buluşunun korunabilirliğini kabul etmemesinin hüküm ve sonuçları düzenlenmiştir. Hizmet buluşunun korunabilirliğinin taraflar arasında ihtilaflı olması halinde, işveren veya çalışan hizmet buluşunun patentlenebilir olup olmadığı konusunda görüş talep etmek için Alman Patent Ofisi nezdinde kurulmuş Tahkim Kurulu'na (ArbnErfG m. 29) başvurabilirler. Bu başvurunun gecikmeksizin yapılması gerektiği öğretide ifade

---

<sup>508</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2566; Ruete, s. 187; Trimborn, s. 26; Däubler ve diğerleri, s. 247; Goddar, H.: "Employees' Inventions and Model Agreements for Industry-Research Collaboration", 9. INPRO Dialogue Forum, Vienna 2014, s. 9.

<sup>509</sup> Alman Patent Ofisi Tahkim Kurulu (SstA), Arb. Erf. 73/13 sayılı kararı [DPMA Veritabanı]. İlgili kararın konusu, Tahkim Kurulu önüne gelen işveren ile çalışan arasında hizmet buluşuna ilişkin makul bedelin tespiti konusundaki uyuşmazlıktır. İşveren, hesaplama yöntemine itiraz eden çalışana karşı, ticari sır olarak beyan edilen hizmet buluşunun patentlenebilirlik dışında kalan buluşlardan matematiksel yöntem olduğunu, bu nedenle herhangi bir ücretlendirme yöntemine tabi olmadığını ileri sürmüştür. Ayrıca ilk aşamada buluşun patentlenemeyeceğinin farkında olduğu, tüm bu çekincelere rağmen, buluşçulara uygun bir bedel verebilmek için, yine de buluşun ticari sır olarak korumaya karar verildiği ifade edilmiştir.

Tahkim Kurulu kararında, ArbnErfG m. 2'ye göre, yalnızca patent veya faydalı model ile korunmaya uygun buluşların Kanuna tabi olduğunu, bununla birlikte, bir buluşun patentlenebilirliğine ilişkin kararın, patent başvuru işlemlerinde Patent Ofisi; itiraz ve hükümsüzlük davalarında Federal Patent Mahkemesi ve Federal Adalet Mahkemesi tarafından verildiğini belirtmiştir. Dolayısıyla, bir buluşun patentlenebilirliğine karar verme yetkisi işverene değil, münhasıran bu otoritelere aittir. İşveren, yalnızca ArbnErfG m. 17/1 çerçevesinde korunabilirliğin tek taraflı bir kabulünü beyan edebilir. Davalı tam olarak bunu yapmıştır, çünkü kendi beyanlarına göre, mevcut çekincelere rağmen, makul bedeli ödeyebilmek için ticari sır korumasından yana karar vermiştir. Davalı bu beyanla beraber ayrıca, korunabilirliği daha sonraki bir zamanda artık sorgulayamayacak ve onu bir tahkim kurulu yargılamasının konusu yapamayacak şekilde bu kararla bağlıdır. Bu doğrultuda işverenin ArbnErfG m. 9 uyarınca çalışana makul bedel ödemekle yükümlü olduğu ve buluşun patentlenebilirliğine ilişkin iddiaların bedelin tespiti ile ilgisiz olduğu ifade edilmiştir. Kararın devamında Kurul, tarafların uzlaştırılması adına somut olaya uygun bir hesaplama yöntemi önermiştir.

edilmiştir<sup>510</sup>. Tahkim Kurulu'na başvuru yolu yalnızca işverenin buluşun korunabilirliğini başından itibaren kabul etmediği durumda mümkündür. Zira açıklandığı üzere işveren bir kere buluşun korunabilir olduğuna dair beyanda bulunduktan sonra bunun aksini sonradan iddia ederek uyuşmazlığı Tahkim Kurulu'na taşıyamaz<sup>511</sup>.

Başvuru akabinde Tahkim Kurulu, buluşu patentlenebilirlik açısından gizliliğe uygun şekilde, yani ticari sır olarak korunması muhtemel bilgileri üçüncü kişilere açıklamaksızın inceler<sup>512</sup>. Tahkim Kurulu, aynı ArbNErfG'nin 34. maddesinde düzenlenen yetkileri kapsamında, somut olay uyuşmazlığına ilişkin olarak taraflara gerekçeli bir uzlaşma teklifi sunar. Sunulan teklif, taraflar süresi içerisinde yazılı olarak itiraz etmediği takdirde kabul edilmiş sayılır (ArbNErfG m. 34/3). Buluşun patentlenebilir olmadığı sonucuna varılırsa ve çalışan bu görüşe itiraz etmezse, işveren buluşu patentlenebilir buluşlar için ortaya çıkan bedel ödeme yükümlülüğüne tabi olmaksızın işletme sırrı olarak saklama hakkını elde eder<sup>513</sup>. Buna karşın Tahkim Kurulu buluşun patentlenebilir olduğu yönünde görüş bildirirse ve bu kanaate işveren tarafından itiraz edilmezse, işveren buluşun ticari sır olarak korunması durumunda çalışana makul bedel ödeme yükümlülüğü devam eder. Tahkim Kurulu kararlarına karşı mahkemeler nezdinde itiraz yolu SMK'nın aksine açıktır (ArbNErfG m. 34/5).

Alman Çalışan Buluşları Kanunu'nun ticari sırlara ilişkin 17. maddesinin üçüncü ve son fıkrası ise hizmet buluşunun ticari sır olarak korunması durumunda makul bedelin belirlenmesini düzenler. Bu hüküm esasında SMK'nın 116/1. maddesinde daha farklı bir düzen içerisinde karşımıza çıkan ve detayları çalışmamızın

---

<sup>510</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2567; Däubler ve diğerleri, s. 247.

<sup>511</sup> Alman Patent Ofisi (DPMA), Arb. Erf. 73/13 sayılı kararı [DPMA Veritabanı].

<sup>512</sup> Däubler ve diğerleri, s. 247; Goddar, s. 9.

<sup>513</sup> Goddar, s. 9.

devamında açıklanacak olan, başvuru yapmaktan kaçınılması durumunda, buluş için işverenin ödemesi gereken bedelin hesaplanmasında, patent alınmamasından kaynaklanan çalışan aleyhine muhtemel ekonomik kayıpların dikkate alınmasına ilişkin prensiptir.

### C. Mülga 551 Sayılı PatKHK Düzenlemesi

Mülga 551 sayılı PatKHK’da Alman düzenlemesine paralel bir yaklaşım izlenmiştir. İşverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğüne ilişkin 26. maddenin ikinci fıkrasında, yükümlülüğün istisnaları, SMK’nın 116/2. maddesi ile aynı şekilde sayılmıştır. Bu istisnalardan sonuncusu “işletme sırlarının korunmasının başvuru yapmamayı gerektirmesi” olarak zikredilmiştir. “*Patent başvurusu yapmaktan kaçınma*” başlıklı 30. maddede, bu istisna özel olarak düzenlenmiş ve açıklığa kavuşturulmuştur<sup>514</sup>.

Anılan madde, “*İşletme menfaatleri gerektiriyorsa işveren, kendisine bildirim yapılan ve hukuken korunabilir olduğuna inandığı buluşlar için patent başvurusu yapmaktan kaçınarak onları gizli tutabilir.*” şeklindedir. Görüldüğü üzere hüküm, ArbNErfG’nin 17. maddesine benzer şekilde işverenin ancak işletme menfaatlerinin bunu zorunlu kılması halinde buluşu ticari sır olarak tutarak patent başvurusundan kaçınabileceği yönündedir. Böylece işletmenin meşru menfaatleri, buluşun gizli tutulmasının bir ön koşulu olarak belirlenerek menfaatler dengesinde işletme menfaatlerine bir nevi üstünlük tanınmıştır<sup>515</sup>.

Devamla, Alman düzenlemesinde detaylı olarak açıklanan “korunabilirliğin kabulü” kavramını karşılar şekilde, işverenin hizmet buluşunun patent veya faydalı

---

<sup>514</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 564.

<sup>515</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 322.

model ile korunabilir olduğuna inandığı takdirde buluş için gizli tutma kararı alabileceği ifade edilmiştir. Hüküm lafzında “inanma” gibi subjektif bir ifadenin kullanılmasının nedeni ise buluşun patentlenebilirliğinin tespitinde işverenin bir yetki otoritesi olmamasıdır. Patentlenebilirlik kararı münhasıran Türk Patent ve mahkemelere ait olduğundan, işveren tam hak talebinde bulunduğu buluşu ticari sır olarak koruma kararını verirken bunu ancak subjektif değerlendirmeleri neticesinde vardığı, buluşun patentlenebilir olduğu kanaatine dayanarak gerçekleştirebilecektir.

Maddenin ikinci fıkrasına ise ticari sır olarak korunan buluş için işverenin ödemesi gereken bedelin hesaplanmasında, buluşun patent alınmamasından kaynaklanan işçi aleyhine muhtemel ekonomik kayıpların göz önünde tutulacağı belirtilmiştir. Bu şekilde işverenin bedel ödeme yükümlülüğünden kurtulmadığı, aksine patent başvuru yükümlülüğünden kaçınması sonucu koruma altına alınamayan buluşu sebebiyle çalışanın uğraması muhtemel ekonomik kayıplarında makul bedele ilave edileceği hükme bağlanmıştır.

#### **D. 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Düzenlemesi**

##### **1. Genel Olarak**

SMK m. 116/2’de, işverenin patent başvurusu yapma yükümlülüğünü ortadan kaldıran durumlar, ArbNErfG ve PatKHK ile benzer şekilde, hizmet buluşunun serbest bırakılması, çalışanın rızası ve işletme sırlarının korunmasının başvuru yapmamayı gerektirmesi şeklinde sayılmıştır. Ancak SMK’nın işverenin patent başvurusu yapma yükümlülüğüne ilişkin kuralı ortaya koyan 116. maddesi, incelenen diğer yasal düzenlemelerden pek çok esaslı noktada farklılaşmaktadır.

Bu noktada ilk olarak “işletme sırrı” kavramına açıklık getirilmesi gerekmektedir.

“İşletme sırrı” kavramı, özellikle Alman Haksız Rekabet Kanunu (UWG)’de ticari sır kavramını ifade etmek için kullanılmaktadır<sup>516</sup>. Alman hukukunda ticari sırları ifade etmek için, meslek sırrı (*Berufsgeheimnis*) ile işletme ve iş sırrı (*Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse*) şeklinde ikili bir ayrıma gidilmiş olup işletme sırrının “işletmenin teknik işleyiş ve usullerini”; iş sırrının ise “tacirin işletmesiyle ilgili genel sırları” kapsadığı öğretide ifade edilmiştir<sup>517</sup>. Bu çerçevede ArbnErfG’nin ticari sırra ilişkin 17. maddesinde de işletme sırrına karşılık gelen *Betriebsgeheimnisse* kavramı tercih edilmiştir. PatKHK’nın 26/2. ve SMK’nın 116/2. maddelerinde de ArbnErfG düzenlemesi aktarılırken “işletme sırrı” kavramının kullanıldığı şeklinde bir yorum yapılabilecektir.

Sonuç olarak ilgili hükümlerde yer alan “işletme sırrı” ifadesinin “ticari sır” kavramından farklı olmadığını ve çalışmamız boyunca, Türk hukukunda kullanılan “ticari sır” kavramı ile ifade edileceğini belirtmek isteriz.

Bu noktada aşağıda öncelikle SMK’nın çalışan buluşlarının ticari sır olarak korunmasına ilişkin tartışmaya konu hükmün tamamına yer verilmiştir:

**“Madde 116- (1) İşveren, kendisine bildiri yapılan hizmet buluşu için tam hak talebinde bulunmuşsa patent verilmesi amacıyla ilk başvuru Kuruma yapmakla yükümlüdür. Ancak işveren, işletme menfaatleri gerektiriyorsa, patent başvurusu yapmaktan kaçınabilir. İkinci fıkra hükmü saklı kalmak kaydıyla, başvuru yapmaktan kaçınılması durumunda,**

---

<sup>516</sup> Bilge, s. 33; Gürbüz Usluel, s. 13.

<sup>517</sup> Wodtke, C./Richters, S./Pfuhl, M.: Schutz von Betriebs – Geschäftsgeheimnissen, Berlin 2004, s. 21 [Aktaran: Gürbüz Usluel, s. 13].

*buluş için işverenin ödemesi gereken bedelin hesaplanmasında, patent alınmamasından kaynaklanan çalışan aleyhine muhtemel ekonomik kayıplar göz önünde tutulur.*

*(2) İşverenin hizmet buluşu için Kuruma ilk başvuru yükümlülüğü;*

*a) Hizmet buluşunun serbest buluş niteliği kazanması,*

*b) Çalışanın, buluşu için başvuru yapılmamasına rıza göstermesi,*

*c) İşletme sırlarının korunmasının başvuru yapmamayı gerektirmesi,*

*hâllerinden en az birinin gerçekleşmesiyle ortadan kalkar.”*

Görüleceği üzere, madde sistematığında ilk cümlede işverenin patent başvurusu yapma yükümlülüğü ortaya konduktan sonra ikinci cümlede işletme menfaatlerinin aksini gerektirmesi durumunda bu yükümlülüğün ortadan kalkacağı belirtilmiştir. Ancak bu istisna, buluşun ticari sır olarak korunmasına ilişkin herhangi bir ibare içermeksizin yalnızca işletme menfaatlerinden bahsetmektedir. İkinci fıkrada yer alan işletme sırlarına ilişkin düzenleme ise, bu istisnadan bağımsız olarak algılanabilecek şekilde ayrı bir maddede yer almaktadır. Kanun koyucunun bu şekilde, ilk fıkrada, ikinci fıkrada sayılan üç istisnadan bağımsız bir durum yarattığı görülmektedir. İlk fıkranın son cümlesindeki, ikinci fıkra hükmü saklı tutularak, görünürde yaratılan işletme menfaatlerine ilişkin istisnanın ortaya çıkması halinde çalışana verilecek bedelin tespitinde patent başvurusu yapılmaması sebebiyle ortaya çıkacak ekonomik kayıpların da hesaba katılacağı yönündeki düzenleme ise bu bağımsızlık algısını güçlendirmiştir.

SMK'nın ilgili düzenlemesi bu haliyle lafza göre yorumlandığında şu şekilde bir çerçeve ortaya çıkmaktadır: İşveren, m. 116/1'de yer alan işletme menfaatlerinin

gerektirmesi durumunda veya m. 116/2’de sayılan, hizmet buluşunun serbest bırakılması, çalışanın rızası ve buluşun işletme sırlarının korunması durumlarından birinin veya birden fazlasının ortaya çıkması durumunda hizmet buluşu için patent başvurusu yapmakla yükümlü değildir. Birinci ve ikinci fıkrada sayılan istisnalar, bedelin hesaplanması noktasında farklılık gösterecektir. Buna göre işletme menfaatleri sebebiyle başvurudan kaçınılırsa, çalışanın buluşun patent ile korunamaması sebebi ile uğrayacağı muhtemel ekonomik zararlar bedele etki edecektir. Oysa saklı tutma hükmüne istinaden ile bu etki, ikinci fıkrada düzenlenen istisnaların ortaya çıkması sonucu patent başvurusu yapılmaması durumunda ortaya çıkmayacaktır<sup>518</sup>.

## **2. Değerlendirmemiz**

Yukarıda yer verilen 116/1. maddenin anılan ikinci ve üçüncü cümleleri baştan sona sorunlu olup pek çok açıdan eleştiriye açıktır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, bu düzenlemeler kanaatimizce tamamen bilinçsiz ve özensiz şekilde kanunda yanlış yerde konumlandırılmıştır. Hükmün yalnızca lafzına göre yorumlanıp uygulanması, çalışan buluşlarının ticari sır olarak korunmasına ilişkin diğer mehzaz düzenlemelerden farklı bambaşka bir işleyişin ortaya çıkmasına sebep olabilecektir.

Konuyla ilgili mehzaz düzenlemelerde açıkça görüleceği üzere çalışan buluşları sistemi, hizmet buluşlarının işverene bildiriminden sonra, kural olarak, işverenin makul süre içerisinde patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünü benimsemektedir. Ancak belirli durumlarda işveren bir hizmet buluşunu, işletme menfaatleri bakımından taşıdığı önem sebebi ile, tescil başvurusuna konu etmeksizin gizli tutmak isteyebilir. Böyle bir durumda patent başvurusunda bulunma

---

<sup>518</sup> Özsoy, s. 195.

yükümlülüğü amaca uygun olmayabilir<sup>519</sup>. Bu durumda kanun, işvereni sırrın açıklanmasını gerektirecek bir koruma sağlama zorunluluğundan kurtarmaktadır. İstisnai olarak ve kanunda tanımlanan şartlar somut olayda karşılandığı sürece işverene başvuru yükümlülüğünden kaçınma imkanı tanınmış durumdadır. Bu imkanı tanıyan istisna düzenlenirken, buluşun ticari sır olarak korunması, işletmenin haklı menfaatlerinin bunu gerektirmesi koşulu ile beraber ortaya konmuştur.

SMK'nın anılan hükmünde ise, yukarıda anlatılan yaklaşımdan tamamen farklı şekilde, patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün ticari sır kararı sebebiyle ortadan kalkması için gerekli olan işletme menfaatlerine ilişkin ön koşulun ortadan kaldırılarak yeni bir istisna gibi düzenlendiği görülmektedir.

Bu noktada, patent başvurusu yapma yükümlülüğüne ilişkin görünürde yaratılan “işletme menfaati” istisnasının anlam ve kapsamı tartışılmalıdır. İşletme menfaati kavramı genel itibariyle, esas sözleşmede belirtilen şirket amacı kapsamında, işletmenin devamlılığını sağlayacak hukukî, ekonomik ve sosyal menfaatlerinin bütünü olarak açıklanabilecektir<sup>520</sup>. Görüldüğü üzere bu kavram tek başına son derece genel ve muğlak bir nitelik taşımaktadır.

Bu derece subjektif ve geniş yoruma müsait işletme menfaati kavramının, çalışan buluşlarına ilişkin SMK'nın 116/1. maddesi bağlamında ayrıca incelenmesi gerekir. Zira anılan hükme göre işletme menfaatlerinin gerektirmesi durumunda işveren kendisine bildirilen hizmet buluşu için patent başvurusu yapmayabilecektir. Ancak yalnızca bu hükümden işletme menfaatinin somutlaştırılması mümkün görünmemektedir. İşletmenin amacına yönelik ekonomik faaliyetlerinin devamı için

---

<sup>519</sup> Reimer, E./ Schade, H./ Schippel, H.: Das Recht der Arbeitnehmererfindung Kommentar zum Gesetz über Arbeitnehmererfindungen und deren Vergütungsrichtlinien, 7. Auflage, Berlin 2000, § 17 Rn 1 [Aktaran: Bilge (Ticari Sır), s. 122].

<sup>520</sup> Detaylı bilgi için bkz. Üçüncü Bölüm, III, B, 3.

gerekli olan menfaatler bütünü içinde değerlendirilebilecek ve somut olay bazında yorumlanacak her durumun işverenin patent başvuru yükümlülüğünü ortadan kaldıracığını söylemek, şüphesiz ki uygulamada ciddi bir karışıklık ve belirsizliğe yol açacaktır.

İstisnanın sınırlarının çizilememesi uygulamada işverene kolaylıkla genel kural olan başvuru yapma yükümlülüğünün dışına çıkabilme ihtimalini doğuracaktır. Bir başka deyişle, işverene verilen bu imkan, işletme menfaatleri bahane edilerek çalışan menfaatlerini zedeler şekilde kötüye kullanılabilecektir. Örneğin, bir işletmenin ekonomik menfaatlerinin başında, devamlılığını sağlamak için kar elde etme amacı gelmektedir. Bu kapsamda işveren, patent başvuru masrafları ile patent hakkının korunması için ortaya çıkacak masrafların işletmenin meşru ekonomik menfaatlerine aykırı olacağını ve işletmeyi zarara uğratabileceğini iddia ederek, çalışanın rızası olmasa dahi patent başvurusundan kaçınabilecek midir?

Uygulamada ortaya çıkması muhtemel bu ihtimallerde işverenin bu derece geniş bir takdir yetkisi ile işletmenin menfaatlerinin gerektirmesi gerekçesi ile patent başvurusundan kaçınabilmesi, çalışan buluşları düzenlemelerinin amacına aykırı olacaktır. Bununla beraber, bu durum ayrıca çalışanın aleyhine hakkaniyete aykırı sonuçlar ortaya çıkaracağından SMK'nın 117. maddesi kapsamında da kabul edilemez. Hizmet buluşuna ilişkin patent başvurusu yapma yükümlülüğü, işverenin tam hak talebinden sonra makul bedel ödeme yükümlülüğü ile esas borçlarından biridir. İşverenin kanundan doğan bu borcunun istisnasının kapsamını “işletme menfaatleri” gibi genel ve değişken bir kavram üzerinden belirlemek bu sebeplerle doğru olmayacaktır.

Mehaz Alman düzenlemesinde patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün istisnalarının sınırlı sayıda sayıldığı görülecektir. Alman doktrininde de buluşun korunmasını ve aynı zamanda çalışanın menfaatini güvence altına almaya hizmet eden bu yükümlülüğün *yalnızca* çalışanın rızası, buluşun serbest hale gelmesi ve ticari sır olarak korunması söz konusu olduğunda ortadan kalkabileceği ifade edilmiştir<sup>521</sup>. Çalışan buluşlarında işverenin temel borçlarından olan başvuru yükümlülüğünü ortadan kaldıran durumların sınırlı sayıda belirlenmesi ve dar yorumlanması bizce de buluş sahibi çalışanın menfaatlerini gözetmek adına doğru yöntemdir.

Tüm bu açıklamalar, SMK'nın m. 116'nın birinci ve ikinci fıkralarının yalnızca lafzına bağlı kalarak yapılacak yoruma ilişkin çekinceleri ortaya koymaktadır. Bu sebeple söz konusu maddeler bakımından hukuki yorum faaliyeti, lafzı yorumun ötesine taşınmalıdır. Bu bakımdan başvurulacak yöntemler ise, düzenlemelerin arkasında yatan amaçların araştırılacağı amaçsal yorum; tartışmalı ifadelerin birbirleri ile ilişkisi ve kanun sistematigi karşısındaki bağlamlarının incelendiği sistematik yorum ve nihayet düzenlemeler kanunlaştırılırken esas alınan ArbNErfG ve PatKHK düzenlemeleri bakımından hükümlerin geçmişinin araştırılacağı tarihsel yorumdur<sup>522</sup>.

Kanunda yer alan “işletme menfaatlerinin gerektirmesinin” patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünü ortadan kaldıracağına dair istisna hükmünün, işletme menfaati kavramının ihtiva ettiği tüm hususlarla yorumlanıp uygulanmasının yaratacağı sakıncalar ortaya konmuştur. Mehaz ArbNErfG ve PatKHK düzenlemelerinden de yola çıkılarak SMK'da yer alan işletme menfaati kavramının

---

<sup>521</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2542; Däubler ve diğerleri, s. 243; Reitzle, H./ Karge, P./ Golkowsky, S. s. 15.

<sup>522</sup> Yorum yöntemleri ile ilgili detaylı açıklama için bkz. Gözler, K.: Hukuka Giriş, 17. Baskı, Bursa 2017, s. 294 vd.

kapsamının belirlenmesi ve somutlaştırılması için 116. maddenin ikinci fıkrasında bahsi geçen “işletme sırlarının korunması” ifadesi ile beraber değerlendirilmesi yorum faaliyetinde en doğru yol olacaktır.

Öncelikle işletme menfaati ve işletme sırrı kavramlarının yakından ilişkili olduğunu belirtmek gerekir<sup>523</sup>. *Şirket amacına yönelik olarak, şirket ile ilişkide bulunan menfaat grupları ile birlikte, hukukî, ekonomik ve sosyal hayatının sağlıklı bir şekilde devamı için şirketin sahip olması gereken meşru menfaatlerinin bütünü*<sup>524</sup> olarak tanımlanan şirket menfaati kavramı, şirketin işletmesinin menfaatlerini de kapsamaktadır. Bu bakımdan işletmenin devamı için gerekli menfaatler bütünü içerisinde ticari sırlarının korunması da yer almaktadır<sup>525</sup>. Ticari sır, öğretide bağımsız bir ekonomik değeri olan veya ekonomik faaliyetlerde sahibi lehine bir rekabet avantajı sağlayan gizli bilgiler olarak tanımlanmıştır<sup>526</sup>. Bu bakımdan şirketin ticari sırları, menfaatler bütünü içerisinde özellikle ekonomik menfaatlerini ilgilendirmektedir.

Çalışan buluşları bağlamında ise ticari sır olarak korunan hizmet buluşları, işverene ilgili teknik alanda rakipleri karşısında avantaj ve ekonomik yarar sağlayan,

---

<sup>523</sup> Bkz. Kaya, A.: Anonim Ortaklıkta Pay Sahibinin Bilgi Alma Hakkı, Ankara 2001, s. 260; Gürbüz Usluel, s. 167 ve dn. 579’de anılan yazarlar. Şirket sırrı ve şirket menfaati kavramları anılan yazarlarca, TTK’nın anonim şirketlerde pay sahibinin bilgi alma ve inceleme hakkının sınırlarını düzenleyen 437/3. maddesi bağlamında incelenmiştir. Söz konusu düzenleme “*Bilgi verilmesi, sadece, istenilen bilgi verildiği takdirde şirket sırlarının açıklanacağı veya korunması gereken diğer şirket menfaatlerinin tehlikeye girebileceği gerekçesi ile reddedilebilir.*” şeklindedir. Hakkının sınırını, şirketin ticari sırları ve şirket menfaatinin oluşturacağı düzenlemesi, korunması gerekli olan şirket menfaatlerinin içine şirketin tüm ticari sırları da dahil olduğu, dolayısıyla kanunun gereksiz tekrar yaptığı yönünde eleştirilmiştir. Bkz. Sulu, M.: Anonim Ortaklıklarda Şirket Menfaati Kavramı, İstanbul 2019, s. 84 (Şirket Menfaati).

<sup>524</sup> Sulu (Şirket Menfaati), s. 59.

<sup>525</sup> Aynı yönde bkz. Özsoy, s. 196; Koçak, s. 506. Anonim şirketler bakımından şirket menfaatinin şirket sırrını da kapsadığı yönünde bkz. Poroy, R./ Tekinalp, Ü./ Çamoğlu, E.: Ortaklıklar Hukuku C. 1, 14. Baskı, İstanbul 2019, N. 1014b. Yazar, örneklerde somutlaşan menfaatin de şirket sırrı niteliğinde görülebileceğini, bunların sırdan farkının anonim şirketin imkânları, kaynakları, ürünleri, müşterileri ve üretimi ile değil ilişkiler ile bağlantılı olmalarının olduğunu belirtmiştir.

<sup>526</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 5.

dolayısıyla işletmenin menfaatleri bakımından açıklanmamalarında yarar bulunan fikir ürünleridir. Dolayısıyla, SMK m. 116/1'deki işletme menfaatine dayanan muafiyetin, aynı maddenin ikinci fıkrasında işletme sırrına dayanan muafiyeti kapsadığı kabul edilmelidir<sup>527</sup>. Bununla birlikte, anılan düzenlemede yer alan işletme menfaati kavramı, geniş yorumun sakıncaları sebebi ile işletme sırları bağlamında dar yorumlanmalıdır. Bu doğrultuda birinci ve ikinci fıkraların birlikte yorumlanmasından varılacak sonuç, patent başvuru yükümlülüğünün istisnai olarak, hizmet buluşunun ticari sır olarak korunması sebebi ile ortadan kalkacağı, ancak ticari sır korunmasının işletmenin menfaatleri ile beraber değerlendirilmesi gerektiği ve ancak işletmenin menfaatleri bu kararı gerekli kılıyorsa işverenin patent başvurusundan kaçınabileceği olmalıdır.

Aynı hükümde yer alan bedelin hesaplanmasındaki etki faktörüne ilişkin saklı tutma hükmü ise, saklı tutulan ikinci fıkradaki işletme sırları istisnası işletme menfaatleri kavramı ile birlikte ve onu tamamlayacak şekilde değerlendirildiğinden, bu istisna bakımından uygulanmayacaktır. Bir diğer anlatımla, işletme sırlarının gerektirmesi sebebi ile patent başvurusundan kaçınan işverenin çalışana ödeyeceği makul bedel belirlenirken, buluşa patent alınamamasından kaynaklanan çalışan aleyhine oluşabilecek ekonomik kayıplar dikkate alınacaktır. Öte yandan, ikinci fıkroda sayılan diğer istisnalar bakımından bu etki doğmayacaktır<sup>528</sup>. Hizmet buluşunun serbest kalması istisnasında yaptığımız açıklamalara atıfta bulunarak<sup>529</sup>, bu ihtimalde buluş serbest kaldığından işverenin makul bedel ödeme yükümlülüğünün de ortadan kalkacağı, dolayısıyla ilk fıkradaki saklı tutma ifadesinin yalnızca SMK

---

<sup>527</sup> Koçak, s. 506.

<sup>528</sup> Özsoy, s. 195.

<sup>529</sup> Bkz. İkinci Bölüm, III, B, 6, a.

m.116/2-b fıkrasında yer alan çalışanın rıza göstermesi istisnası bakımından uygulama alanı bulacağı da vurgulanmalıdır.

Sonuç olarak, SMK'nın 116. maddesinde, işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün istisnası olarak düzenlenen buluşun ticari sır olarak korunması hususu, ilgili düzenlemenin içeriği sebebi ile anlamlandırmaya muhtaçtır. Hükmün oluşturulmasında esas alınan düzenlemeler de dikkate alınarak yapılan amaçsal yorum ile, işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünden kaınabilmesinin ancak işletmenin meşru menfaatlerinin hizmet buluşunun ticari sır olarak korunmasını gerekli kılması durumunda söz konusu olacağı kanaatine ulaşılmıştır. Bu bağlamda işverenin temel yükümlülüklerinden birini ortadan kaldırma etkisine sahip ticari sır korumasının kapsamı, koşulları, hüküm ve sonuçlarının ortaya konması, çalışmamızın ana konusunu oluşturduğu gibi, çalışan buluşları düzenlemelerinin yorumu ve uygulama kapsamında da önem taşımaktadır. Zira işverene patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü kapsamında tanınan bu muafiyete ilişkin, SMK veya BY'de başka herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

### **III. ALIşAN BULUşLARININ TİCARİ SIR OLARAK KORUNMASININ HÜKÜM VE SONUÇLARI**

#### **A. Genel Olarak**

alışan buluşları hukukunda ticari sırrın yansıması, işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünü ortadan kaldıran bir sebep olarak ortaya çıkmaktadır. SMK'nın 116. maddesinde karşılık bulan bu düzenlemenin istisna niteliğinin temel sebebi, patent başvurusunda bulunmanın işverenin buluşa ilişkin tam

hak talebi ile ortaya çıkan temel yükümlülüklerinden biri olmasıdır. Bu şekilde buluştan doğan haklar koruyucu bir mekanizma ile güvence altına alınarak çalışanın menfaatlerinin korunması ve buluştan doğan hakların devri karşılığında çalışanın maaşa ek bir bedel ile ödüllendirilmesi amaçlanmıştır<sup>530</sup>.

Neticede tam hak talebi ile beraber işveren buluştan doğan ve devredilebilir nitelikteki hakları bir bütün olarak elde etmektedir. Buluştan doğan hakların arasında buluş için patent isteminde bulunma yetkisi veren “patente yönelik hak” da bulunmaktadır<sup>531</sup>. İşveren bu sebeple patent başvurusu yapabilecek tek yetkili kişidir ve çalışan, yurt dışında başvuru yapılmasına yönelik düzenleme çerçevesindeki istisnai durumlar dışında buluş için başvuruda bulunma hakkına sahip değildir. Çalışanın bu hakkı devretmesinin bir sonucu olarak patent başvurusu yapılması, işverenin hem hakkı hem de yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir ve bu yükümlülüğün istisnaları sınırlı sayıda sayılmıştır<sup>532</sup>.

Buluşun ticari sır olarak korunması kararı da bu istisnalardan biri olup SMK’da birtakım şartlara bağlanmış durumdadır. Buluşun işletme içerisinde gizli tutulması, patent başvuru ile kamuya açılmayacağı ve buluş sahibi çalışanın buluşçu olarak anılmaması anlamına geldiğinden, değişen taraf menfaatleri ve koşullar karşısında çalışan buluşlarının hüküm ve sonuçlarının tekrar değerlendirilmesi gerekecektir.

## **B. Koşulları**

SMK’nın 116. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarının yorumu ile çalışan buluşunun ticari sır olarak korunabilmesi ve işvereni patent başvuru yükümlülüğünden

---

<sup>530</sup> SMK’nın 116. madde gerekçesinde patent başvurusu yükümlülüğüne ilişkin, “işverenin buluş üzerindeki hakkının çalışanın gerçekleştirmiş olduğu buluşa dayanması nedeniyle, çalışanın hakkını gözetmek adına işverene hizmet buluşu için patent başvurusu yapma yükümlülüğü getirildiği” açıklaması yapılmıştır.

<sup>531</sup> Bkz. Birinci Bölüm, I, C, 1.

<sup>532</sup> Konuya ilişkin tartışma için bkz. Üçüncü Bölüm, I, C, 2.

muafiyeti için belirli olay ve koşulların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu koşullar buluşun patent veya faydalı model ile korunabilir nitelikteki hizmet buluşu olması, işverenin tam hak talebinde bulunması ve işletme menfaatinin buluşun sır olarak korunmasını gerektirmesidir.

### 1. Buluşun Hizmet Buluşu Olması

İşverenin, bir buluşu ticari sır olarak koruyabilmesi için buluşun öncelikle SMK kapsamında bir hizmet buluşu olması gerekir. Zira serbest buluşlardan doğan haklar çalışana ait olduğundan, çalışanın bu buluşlar üzerinde serbestçe tasarruf etme yetkisi bulunduğu gibi, patent başvurusunda bulunmak veya bulunmamak da çalışanın kararıdır<sup>533</sup>.

Ticari sır konusu buluşunun hizmet buluşunun unsurlarını taşıması gerekmektedir<sup>534</sup>. Ancak bundan da önce buluş, SMK kapsamında çalışan buluşlarına ilişkin hükümlere tabi bir “çalışan buluşu” niteliği taşımalıdır. Bu noktada ÇBY’de yer alan tanım hatırlanacak olursa çalışan buluşu, “*çalışan tarafından gerçekleştirilen patent veya faydalı modelle korunabilir nitelikte olan hizmet buluşları veya serbest buluşlar*”dır (ÇBY m. 4/1-c). Dolayısıyla bir çalışan buluşunun ticari sırra konu olması için buluşun patent veya faydalı model ile korunabilmesi gerekir.

Tanımda yer alan “*korunabilir*” ifadesinden anlaşılabacağı üzere, buluşun çalışan buluşu sayılması, koruyucu bir hakkın resmi olarak verilmesi koşuluna bağlı değildir<sup>535</sup>. Buluşun maddi olarak patent veya faydalı model ile korunabilir olup

---

<sup>533</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 321.

<sup>534</sup> Hizmet buluşunun, buluşun çalışanın yükümlülüğü gereği gerçekleştirilmesi veya büyük ölçüde işletme deneyim ve çalışmalarına dayanması ve çalışan tarafından iş ilişkisi sırasında tamamlanması gerekir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Birinci Bölüm, II, C.

<sup>535</sup> Trimborn, s. 9.

olmadığı ancak patent ofisi veya mahkemeler tarafından tespit edilebilen bir olgudur. Bu sebeple SMK'nın etkileri, buluşun meydana getirilmesi ile farazi olarak doğar ve uygulanır. Buluşun patentlenebilirliğine ilişkin maddi koşullar şüpheli olsa bile, çalışanın buluşu bildirmesi ve işverenin patent başvurusunda bulunulması gerekir. Buluşun patent veya faydalı model ile korunabilir olmadığı, Türk Patent veya mahkemeler tarafından tespit edildiğinde, kanunun etkileri ileriye dönük olmak üzere olmak üzere sona erer<sup>536</sup>.

Bununla beraber, başından itibaren buluş kavramının unsurlarını taşımayan veya SMK kapsamında olmadığı açıkça düzenlenen iş ürünleri çalışan buluşlarına ilişkin hükümler yukarıda bahsedildiği gibi farazi bir uygulamaya da konu olmayacaktır. Bu bakımdan çalışanlar tarafından gerçekleştirilen, ancak patent ve faydalı model ile korunamayan, dolayısıyla çalışan buluşu sayılmayan diğer iş mahsulleri bakımından, iş hukukundaki *çalışan tarafından gerçekleştirilen iş veriminin işverene ait olacağı ilkesi* geçerlilik kazanacaktır<sup>537</sup>. Bu ilkeye göre, işin doğası gereği, çalışanlar tarafından iş görme borcu kapsamında üretilen mahsulün mülkiyeti kural olarak işverene aittir<sup>538</sup>. Bunun nedeni işin sonucunda meydana gelen iş ürününün, işverenin adı ve talimatı altında ve ekonomik menfaatleri doğrultusunda yapılmasıdır<sup>539</sup>.

Çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemelerde ise kanun koyucu bu kuraldan ayrılarak buluş sahibinin çalışan olacağını ve işverenin hak talebi yoluyla hakları

---

<sup>536</sup> Bu durum özellikle işverenin bedel ödeme yükümlülüğüne ilişkin düzenlemede somutlaşmıştır. Patent başvurusunun buluşun patentlenebilirlik şartlarını karşılamadığı gerekçesi ile sonuçsuz kalması veya patentin kesinleşmiş bir mahkeme kararı ile hükümsüz kılınması halinde, çalışan bedel talep edemez (SMK m. 115/8). Ancak bu durum buluşun korunabilir olmadığının belirlenmesinden itibaren ileriye dönük olarak hüküm doğurmakta olup, işveren bu ana kadar ödediği bedelin iadesini talep edemez (ÇBY m. 9/2). Ayrıntılı bilgi için bkz. İkinci Bölüm, III, A, 6.

<sup>537</sup> Suluk, s. 61.

<sup>538</sup> Çataklar (Çalışanların Eserleri), s. 34.

<sup>539</sup> Çataklar (Çalışanların Eserleri), s. 35.

devren iktisap edebileceği açıkça düzenlemiştir. Ancak bu düzenlemeler Kanun ve Yönetmelik'te yer alan “çalışan buluşu” kavramı için gündeme geleceğinden, bu şartları sağlamayan fikir ürünleri SMK'ya tabi olmayacaktır.

Bu durum, SMK'nın kapsamı dışında kalan fikir ürünlerinin işveren tarafından hiçbir surette ticari sır olarak korunamayacağı şeklinde yorumlanmamalıdır. Zira bu fikir ürünlerinin mülkiyeti doğrudan işverene ait olacağından ve SMK'da yer alan çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemeler uygulama alanı bulmayacağından, işverenin patent başvurusunda bulunma ve makul bedel ödeme yükümlülükleri de doğmayacaktır. İşveren üzerinde serbestçe tasarruf etme hakkına sahip olduğu bu iş ürünlerini dilediği şekilde ekonomik olarak değerlendirebilecek, bu kapsamda unsurlarını taşıdığı sürece ticari sır olarak da koruyabilecektir. Ticari sır koruması burada patent başvuru yükümlülüğünün bir istisnası olarak değil, işverenin bir ticari kararı olarak ortaya çıkacaktır.

Patent ve faydalı model ile korunabilir olduğuna kanaat getirilen buluşlar için ticari sır olarak koruma kararı verildiğinde ise işveren, patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünden muaf olacaktır. Buluşun korunabilir olduğu yönündeki kanaat, önceki başlıkta incelendiği üzere, ArbnerfG'de “korunabilirliğin ikrarı” (*Anerkenntnis der Schutzfähigkeit*) ifadesi kapsamında işverenin ticari sır koruması kararının bir koşulu olarak düzenlenmiştir (ArbnerfG m. 17/1)<sup>540</sup>. PatKHK'da da işverenin, “korunabilir olduğuna inandığı” buluşlar için gizli tutma kararı alabileceği ifade edilmiştir (PatKHK m. 30/1). SMK'da korunabilirliğin kabulü çalışan buluşunun ticari sır olarak korunmasında bir şart olarak düzenlenmemekle beraber, yukarıdaki açıklamalardan hareketle aynı noktaya varılacaktır. Zira işverenin buluşa ilişkin tam

---

<sup>540</sup> Bkz. Üçüncü Bölüm, I, A.

hak talebinde bulunması zımni olarak buluşun korunabilir olduğunu kabul ettiği anlamına gelmektedir<sup>541</sup>.

## **2. İşverenin Tam Hak Talebinde Bulunması**

Çalışan buluşunun ticari sır olarak korunabilmesinin ikinci koşulu, işverenin buluşa ilişkin tam hak talebinde bulunmuş olmasıdır. Doğal olarak, işveren tam hak talebinde bulunmadan buluştan doğan hakları iktisap edemeyecek olup, patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü de doğmayacağından bu yükümlülüğün istisnası olan ticari sır koruması da gündeme gelmeyecektir<sup>542</sup>.

Bu sebeple, işverenin kısmi hak talebinde bulunması veya buluşun sonradan serbest kalması halinde çalışan buluştan doğan hakların sahibi olacağından işverenin buluşu ticari sır olarak koruma yetkisi bulunmayacaktır. Hizmet buluşunun sonradan serbest kalması, çalışmamızın ilk bölümünde detaylı olarak incelendiği üzere: işverenin dört aylık hak düşürücü süre içerisinde hak talebinde bulunmadığı veya hak talebinde bulunmadığına dair bildirim yapmadığı (SMK m. 115/1) ile tam hak talebinde bulunmuş olduğu hizmet buluşu için başvuruda bulunmadığı ve çalışanın belirleyeceği süre içinde de başvuruyu gerçekleştirmediği (SMK m. 116/2) durumlarda söz konusu olacaktır<sup>543</sup>.

## **3. İşletme Menfaatlerinin Buluşun Ticari Sır Olarak Korunmasını Gerektirmesi**

---

<sup>541</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 322.

<sup>542</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 321.

<sup>543</sup> Detaylı bilgi için bkz. Birinci Bölüm, II, D.

SMK'nın 116/1. maddesinin amaca uygun yorumu ile, işverenin buluşu işletme sırrı olarak koruyarak patent başvurusundan kaçınabilmesinin koşulunun, işletme menfaatlerinin bunu gerektirmesi olduğu ortaya konmuştu<sup>544</sup>. Bu kapsamda, ancak işletmenin meşru menfaatlerinin bildirilen buluşun aleniyet kazanmamasını haklı kılması halinde bu hüküm uygulama alanı bulacaktır.

Bu düzenleme ile menfaatler dengesinde işletme menfaatlerine üstünlük tanındığı görülmektedir<sup>545</sup>. Böylece kanun koyucu, işletme menfaatlerini işverenin ve çalışanın ayrı ayrı menfaatlerinin önüne koyarak, buluşun gizli tutulmasının *işletmenin rekabet kabiliyeti açısından mantıklı ve amaca uygun*<sup>546</sup> bir kararın sonucu olarak verildiğinden emin olmak istemiştir.

Bu kapsamda öncelikle, SMK'da anılan hükümde tercih edilen “işletme” ifadesi irdelenmelidir. Hükümde şirket değil, işletme kavramının kullanılmasının asıl sebebi kanaatimizce, mehz ArbNErfG'nin 17/1. maddesinde yer alan *'Belange des Betriebes'* ifadesinin karşılığını oluşturmastır. Bununla beraber, işletme kavramının tercih edilmesinin isabetli olduğu da eklenmelidir. Zira “işletme”, esasında iktisadi bir kavram olup iş hukuku öğretisinde iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için işverene ait bir veya daha fazla işyerinin bağlı olduğu organize bütün olarak tanımlanmaktadır<sup>547</sup>. Ticaret hukuku öğretisinde ise işletmenin, ekonomik kazanç sağlamak amacıyla maddi ve kişisel araçların, yani emek ve sermayenin bir araya getirildiği bir organizasyon olduğu ve ticari işletmeyi de kapsayan daha geniş bir

---

<sup>544</sup> Bkz. Üçüncü Bölüm, C, 2.

<sup>545</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 322; Busse/Keukenschrijver, s. 2566. Däubler ve diğerleri, s. 247.

<sup>546</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 123.

<sup>547</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 162; Süzek, s. 200; Aydın, İ.: “İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Muhtevası ve Önemi”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1999, C. 4, S. 4, s. 196; Kar, B.: “İşletme, İşyeri ve İşin Gereklere Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim”, Çalışma ve Toplum Dergisi 2008, S.2, s. 103; Esener, T.: İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 1978, s. 84.

kavramı karşıladığı ifade edilmiştir<sup>548</sup>. Bu yönüyle işletme, çalışan buluşları sistemi bağlamında; işveren, ona bağlı olarak çalışan, işyeri<sup>549</sup> ve çalışanın işletmenin konusunu oluşturan faaliyet çerçevesinde ortaya çıkardığı buluş unsurlarını kapsayan bir kavramdır. Bu sebeple işletme teriminin çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemelerde kullanılması isabetli olmuştur.

“İşletme menfaati” kavramına gelindiğinde, bu kavramı açıklamak için benzer nitelikteki “şirket menfaati” kavramına ilişkin öğretide yapılan açıklamalar yol gösterici olacaktır. Şirket menfaati, 6102 sayılı TTK başta olmak üzere farklı kanunlarda kendine yer bulan, buna karşın hiçbir kanunda tanımlanmayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Şirket menfaati, şirket pay sahipleri, çalışanlar veya şirketle ilişkisi bulunan bir başka kişi ve/ya grupların menfaatinden farklı bir yerde, şirketin oluşturduğu tüzel kişiliğin menfaati olarak konumlandırılmaktadır<sup>550</sup>. Türk öğretisinde şirket menfaati, “*esas sözleşmede öngörülen amaca, öngörülen süre içerisinde ulaşmayı sağlayabilmek için yine esas sözleşmede ya da şirketin ikincil düzenlemelerinde çizilen yollar uyarınca, şirketin hukuki ve ekonomik menfaatlerinin birlikte oluşturduğu menfaatler bütünü*” şeklinde tanımlanmıştır<sup>551</sup>.

Görüleceği üzere, şirket menfaati kapsamı itibariyle şirketle ilişkili hukuki, ekonomik ve sosyal olarak değerlendirilmesi gereken pek çok kavramı içerisinde

---

<sup>548</sup> Arkan, S.: Ticari İşletme Hukuku, 28. Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2022, s. 26, 27; Tekinalp, Ü.: “Türk Ticaret Hukukunu Ticari İşletme Bağlamında Yeniden Düşünmek”, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü 2008, C. 24, S. 3, s. 9.

<sup>549</sup> İşK. m. 2’ye göre, “*işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir*”.

<sup>550</sup> Teubner, G.: Unternehmensinteresse-das gesellschaftliche Interesse des Unternehmens “an sich”?, ZHR 149, Frankfurt 1985, s. 470 [Aktaran: Sulu (Şirket Menfaati) s. 58]. Alman doktrininde “Unternehmen an sich” olarak adlandırılan teoride, şirketin menfaatinin, bütün menfaat sahipleri içerisinde öncelik arz ettiği kabul edilmektedir. Bkz. Tekinalp, Ü.: Halka Açık Anonim Ortaklıklarda Yönetime Katılma Sorunları, İstanbul 1979, s. 24-28.

<sup>551</sup> Helvacı, M./ Çamurcu, E./ Türkyılmaz, İ.: Özellikle Anonim Şirket Açısından Şirket Menfaati Kavramı, Prof. Dr. Hamdi Yasaman’a Armağan, İstanbul 2017, s. 311.

barındırmakta olup, tek tip bir tanıma sokulamayacak kadar soyut ve görecelidir<sup>552</sup>. Şirket esas sözleşmesindeki amaç ve konu şirket menfaatinin yorumlanmasında belirleyici olacağından, kavram yorumu ve kapsamı da şirketten şirkete, hatta dönemden döneme değişecektir.

Şirket menfaati kavramına ilişkin açıklamalardan hareketle, işletme menfaati kavramı, ekonomik kazanç elde etme amacına yönelik olarak işletmenin konusunu oluşturan faaliyetlerinin devamlılığının *maksimize edilmiş fayda*<sup>553</sup> ile sağlanması için gerekli menfaatler bütünü olarak açıklanabilir. İşletme menfaati işveren ve çalışan başta olmak üzere tüm farklı grupların menfaatlerinin ortak paydasını oluşturur. İşletme menfaatinin işveren ve çalışanın menfaatleri ile çatışması her zaman söz konusu olmasa da bu grupların çıkarlarını da içeren ancak bizatihi işletmeyi ilgilendiren bağımsız bir kavram olarak düşünülmelidir. Şirket menfaati kavramında olduğu gibi, işletme menfaati de işletmeden işletmeye ve bir işletmenin içinde bulunduğu döneme göre değişebilecek olup bu durum somut olay bazında değerlendirilmeyi gerekli kılar.

İşletme menfaati, SMK'da buluşun ticari sır olarak korunması bağlamında düzenlenmiş olup buluşun gizli tutulması kararında bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylece, çalışan ve işverenin karşılıklı menfaatleri ile işletmenin rekabet gücünü sürdürmek amacıyla muhafaza etmek zorunda olduğu işletme sırlarının gizli kalmasındaki menfaati arasında bir denge kurulmaya çalışılmıştır<sup>554</sup>. Çalışan buluşları

---

<sup>552</sup> Sulu (Şirket Menfaati), s. 29. Öyle ki, 6102 sayılı TTK'da şirket menfaati kavramına yer verilen 437. maddesinin gerekçesinde şirket menfaati kavramının kanunda tanımlanmamasının sebebi, "*dar veya geniş bir tanımla uygulamayı dondurmamak veya genişletmemek özeni*" şeklinde ifade edilmiştir.

<sup>553</sup> Özel ekonomide kâr maksimizasyonu anlayışını açıklayan "Maximand" ilkesi ve faydaların maksimizasyonu olgusunun şirketler hukukundaki yansımalarının şirket menfaati olduğu yönünde detaylı açıklamalar için bkz. Sulu (Şirket Menfaati), s. 12 vd.

<sup>554</sup> Bilge, söz konusu değerlendirmeyi limited şirketlerde ortakların bilgi alma hakkının sınırını oluşturan, ortağın, elde ettiği bilgileri şirketin zararına olacak şekilde kullanması tehlikesi olması durumunda bilgi vermekten kaçınmayı düzenleyen TTK'nın 614/2. maddesine ilişkin yapmıştır. Söz

açısından işletme menfaati, buluştan doğan haklar üzerinde çalışanın ve işverenin menfaatlerini de kapsayan, ancak bunlardan bağımsız olarak ele alınması gereken bir olgudur.

İşletme menfaatinin tespitinde dikkate alınması gereken durum veya ilkeler SMK'da öngörülmemiştir. Kavramın geniş yorumu uygulamayı özellikle çalışan menfaatlerine ve hakkaniyete aykırı şekilde genişletme riski taşıırken; dar yorum da buluşun ticari sır olarak korunması gereken bazı durumların kapsam dışında bırakılmasına yol açabilecektir. Dolayısıyla bu derece soyut ve göreceli bir kavramın sınırlarının çizilebilmesi ancak somut olay bazında mümkün olacaktır.

İşletmenin menfaatlerinin tespitinde, gizlilik ihtiyacına ilişkin kararın verildiği andaki münferit durumun koşulları, ekonomik bir birim olarak işletmenin bakış açısından değerlendirilmelidir<sup>555</sup>. Bu noktada çalışanın buluş üzerindeki bireysel menfaatleri, elbette işletmedeki menfaat gruplarının bir parçası olarak dikkate alınsa da gizlilik kararının alınmasında öncelikli olmayacaktır. Zira aynı hükümde makul bedelin belirlenmesinde patent alınmamasından kaynaklanan çalışan aleyhine muhtemel ekonomik kayıpların dikkate alınacağı düzenlenerek çalışanın menfaatleri koruma altına alınmış durumdadır (SMK m. 116/1-c.3).

Buluşun aleniyet kazanmamasının, buluş için patent başvurusu yapılmasına kıyasla daha makul, elverişli ve uygun olduğu *objektif olarak* tespit edilebiliyorsa işletme menfaatlerinin gizliliği gerektirdiği kabul edilmelidir<sup>556</sup>. Bilge, haklı menfaatin, sır tutmanın işletmeye uzun süre büyük bir menfaat sağlayacağı

---

konusu hükümde de kuralın istisnası şirketin, şirket sırlarının korunması konusundaki menfaati üzerinden düzenlendiğinden, SMK'nın 116. madde yorumunda yol gösterici olacağı kanaatindeyiz. Bkz. Bilge, M. E.: "Limited Şirketlerde Ortakların Bilgi Alma Hakkı", EÜHFD 2005, C.9 S. 1-2, s. 442, 443.

<sup>555</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2566; Däubler ve diğerleri, s. 247.

<sup>556</sup> Däubler ve diğerleri, s. 247. Aynı yönde bkz. Koçak, s. 507.

durumlarda, yani *işletmenin rekabet kabiliyeti açısından ekonomik yönden mantıklı ve amaca uygunsa* kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>557</sup>.

İşletme menfaatlerinin tespitinde, çalışmamızın önceki başlığı altında incelenen, buluşun ticari sır veya patent korumalarından ne şekilde yararlanacağına dair seçimi etkileyen faktörler belirleyici olacaktır. Bu kararın verilmesinde tek bir etkenin varlığından bahsedilemeyecek, buluşun değerinden ekonomik olarak değerlendirilme planına, buluşun ait olduğu teknik alanın özelliklerinden rakiplerin davranışlarına kadar geniş bir çerçeve söz konusu olacaktır. Uygulamada bu örnekler farklı şekillerde gündeme gelebilir.

İşletmenin buluş konusu alanda faaliyetlerine başlama hazırlığı içinde olması sebebiyle buluşu hazırlık çalışmalarının tamamlanmasına kadar gizli tutmak istemesi; buluş üzerinde patent koruması süresinden daha uzun süre için fiili tekel elde etmek istemesi; buluşun yalnızca işletme içinde değerlendirilecek olması sebebi ile patent başvurusu için herhangi bir menfaat olmaması; buluşun yeni bir teknik alanda ufuk açması sebebi ile rakiplerle paylaşılacak istenmemesi gibi durumlar bu kapsamda örnek gösterilebilir<sup>558</sup>.

---

<sup>557</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 123.

<sup>558</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 145; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 323; Özsoy, s. 197. Özsoy, korunmak istenen sırrın buluşun kendisi dışındaki işletme sırlarından kaynaklanması durumunda işverenin patent başvurusu yapma yükümlülüğünün SMK'nın 116/2-c uyarınca ortadan kalkacağını, ancak patent başvurusunda bulunulmamasının çalışan açısından meydana gelebilecek olası ekonomik kayıpların ödenecek bedele etkisinin dikkate alınmayacağını savunmuştur (Özsoy, s. 199). Çalışmamızın önceki başlığında SMK'nın ilgili maddesinin yorumu çerçevesinde bu görüşe katılmamaktayız. Zira bizatihi buluşun kendisinin veya işletmedeki diğer sırların korunması sebebi, nihayetinde söz konusu buluşa ilişkin ticari sır koruması kararının verilmesine sebep olacaktır. Ticari sır kararının arkasındaki sebebin bu şekilde ayrıştırılması ve buluşun kendisinden kaynaklandığında çalışana daha fazla bir bedel ödenecekken işletmenin diğer sırlarından kaynaklanması halinde çalışanın bu makul bedelden mahrum bırakılması çelişkili ve hakkaniyete aykırı bir sonuç doğuracaktır. Ticari sır kararı, bir bütün olarak işletme menfaatinin buluşun gizli tutulmasını gerektirmesinden kaynaklanır ve buluşun kendisinden de işletmenin diğer sırlarından da kaynaklansa, işletme menfaati gerektirdiği için işveren gizlilik kararı alır. Bu sebeple SMK'nın 116/1. maddesinin son cümlesi karşısında, işletme menfaatlerini korumak amacıyla patent başvurusundan kaçınılması ve patentin gizli tutulması durumunda makul bedelin belirlenmesinde patent alınmamasından kaynaklanan çalışan aleyhine muhtemel ekonomik kayıplar göz önünde tutulur.

Bununla beraber *Canbolat*, buluşa ilişkin bilgilerin açıklanmasının aynı zamanda buluş dışındaki diğer işletme sırlarının açıklanmasını gerektirdiği durumlarda da işletme menfaatlerinin varlığından söz edileceğini ifade etmiştir<sup>559</sup>. Gerçekten de işletme menfaati, işletmenin yalnızca söz konusu buluşa ilişkin ekonomik menfaatlerinden daha geniş bir kavramdır ve diğer işletme sırlarının korunmasını da kapsayabilir. Bu doğrultuda örneğin patent başvurunda aleniyet kazanacak tarifnamede yer alan birtakım bilgilerin buluş dışında işletmenin ticari sır olarak koruduğu bilgileri de kapsamı veya buluşun işletmede gizli tutulan bir başka buluşa ilişkin bir iyileştirme içermesi sebebi ile başvurunun buluşun ilintili olduğu diğer buluşa ilişkin bilgilerin aleniyet kazanmasına sebep olacağı durumda işveren patent başvurusunda bulunmaktan kaçınabilecektir<sup>560</sup>.

### **C. Buluşa İlişkin Ticari Sır Koruması Kararının Alınması ve Çalışana Bildirilmesi**

#### **1. İşverenin Değerlendirme ve Karar Yetkisi**

İşveren, tam hak talep ettiği buluşun ne şekilde değerlendirileceği konusunda serbesttir. Ticari sır korumasına ilişkin karar da işletmenin menfaatleri göz önünde bulundurmak suretiyle işverenin iradesine bağlı bir karardır<sup>561</sup>. Çalışanın işvereni patent başvurusu yapma veya patent başvuru hakkının kendisine devredilmesi konularında zorlama hakkı yoktur<sup>562</sup>.

---

<sup>559</sup> *Canbolat* (İşçi Buluşları), s. 323.

<sup>560</sup> Özsoy, s. 199.

<sup>561</sup> *Canbolat* (İşçi Buluşları), s. 225.

<sup>562</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 145.

Konuya ilişkin değerlendirme, Alman Patent Ofisi Tahkim Kurulu’nun vermiş olduğu 2017 tarihli kararda yapılmıştır<sup>563</sup>. İşveren, Tahkim Kurulu’na hizmet buluşunun korunabilirliği ve buluşun ticari sır olarak korunması gerekliliğine ilişkin uyuşmazlık sebebi ile başvurmuştur. İşveren, buluşunun gizli tutulmasında meşru kaygılar olduğu, zira buluşu patentlemenin rakipler karşısında önemli bir tekel hakkı sağlamayacağı ve gizliliğin şirket için ekonomik açıdan patent başvurusundan daha uygun olduğu kanaatindedir. Buna karşın çalışan, işverenin patent başvurusunda bulunmamasının amacının makul bedel ödeme yükümlülüğünden kaçınmak olduğunu ve ticari sır korumasına ilişkin haklı menfaatlerin oluşmadığını ileri sürmüştür.

Tahkim Kurulu işverenin ticari sır koruması kararını işverenin işletmesel karar alma özgürlüğü<sup>564</sup> kapsamında değerlendirmiştir. Nitekim buluşun ticari sır olarak korunması, işverenin işletmesel hedefleri ile ilgili bir karar olup bu durum işverene gizliliğin değerlendirilmesi konusunda geniş bir takdir yetkisi verir. Bununla beraber, çalışanın buluşun ticari sır olarak korunmasından dolayı herhangi bir dezavantajlı konuma getirilmediği Kurul tarafından tespit edilmiştir. Hizmet buluşuna ilişkin makul bedel talebinin buluşun gizli tutulması kararından etkilenmeyeceği Kanun ile koruma altına alınmıştır ve somut olayda da çalışan ticari sır kararından dolayı bir hak kaybına uğramamıştır.

Yukarıdaki açıklamalarımız çerçevesinde, buluşun ticari sır olarak korunmasına ilişkin kararın işverenin işletmesel karar alma özgürlüğüne dayandığı ve

---

<sup>563</sup> Alman Patent Ofisi Tahkim Kurulu (SstA), Arb. Erf. 44/15 sayılı kararı [DPMA Veritabanı].

<sup>564</sup>İşletmeyi kuran işverenin işletme ile ilgili hususlarda karar alma ve bu kararların kapsamını belirleme hak ve özgürlüğü olarak tanımlanan işletmesel karar alma özgürlüğü, öğreti ve yargı içtihatlarıyla Türk hukukunda da yer bulmuş bir kavramdır (Yücel Bodur, M.: “İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü”, İş ve Hayat, C. 1, S. 2, s. 138). İşletmesel karar özgürlüğü dayanağını Anayasa’nın “Çalışma ve sözleşme hürriyeti” başlıklı 48. maddesinde yer alan Anayasal teşebbüs özgürlüğünden (m. 48) alır (Yücel Bodur, s. 142; Kar, s. 101).

çalışanın sırf bu karardan dolayı buluştan doğan haklarının ihlali söz konusu olmadığı sürece bu konuda takdir yetkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılabacaktır. İşveren, işletmenin verimliliğini ve rekabet gücünü artıracak kararlar almada özgürdür<sup>565</sup>. İşverenin işletme yönetiminin riskini üstlenmesi, işletmenin ekonomik hedefleri için işletme üzerinde karar verme hakkına da sahip olmasını meşru kılar<sup>566</sup>. Yine de işverenin bu özgürlüğü TMK'nın 2. maddesi ile hüküm altına alınan dürüstlük kuralı sınırına tabi olmalıdır. İşveren işletmesel kararı alırken keyfi davranmamalı, işletmenin menfaatlerinin buluşun ticari sır olarak korunmasını objektif olarak gerekli kıldığı durumlarda SMK'nın 116. maddesine başvurmalıdır.

Buna karşın çalışan, buluşa ilişkin alınan bu kararda işletmenin haklı menfaati olmadığını ve işverenin hakkını kötüye kullanarak bu kararı aldığını iddia ederse taraflar arasındaki uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözülmesi gündeme gelebilecektir.

## **2. Ticari Sır Koruması Kararında Süre**

İşverenin bildirim yapılan hizmet buluşuna ilişkin ticari sır koruması kararını vermesi için Kanun'da bir süre belirlenmemiştir. Öğretide işverenin çalışanın buluş bildiriminden sonra dilediği zaman bu kararı alabileceği savunulmuştur<sup>567</sup>.

İşverenin buluş bildiriminden sonra gerekli hazırlıkların tamamlanabileceği makul bir süre içinde ancak gecikmeksizin patent başvuruda bulunması gerektiği ifade edilmişti<sup>568</sup>. Başvuruda bulunma yükümlülüğüne yorum yoluyla getirilen süre sınırlamasının sebebi ise rüçhan hakkının süresinin gözetilmesi ve buluşun yeniliğine halel getirebilecek olası önceki yayım veya kullanım nedeniyle patentlenebilirlik

---

<sup>565</sup> Yücel Bodur, s. 144.

<sup>566</sup> Yücel Bodur, s. 138 ve dn.3'te anılan yazarlar.

<sup>567</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 324.

<sup>568</sup> Bkz. İkinci Bölüm, III, B, 2.

şartlarının ortadan kalkmasını önleyerek buluşu bir an önce koruma altına alabilmektir. Ancak gizli tutulan bir buluş olduğunda bu çekinceler söz konusu olmayacaktır. Dolayısıyla işverenin ticari sır kararını gecikmeksizin alması gerektiği gibi bir sonuca ulaşamayacaktır.

Bununla beraber, işverenin, SMK'nın 116/4. maddesi çerçevesinde çalışanın buluş bildiriminden sonra patent başvurusunda bulunmayan işverene başvuruda bulunması için vereceği sürenin sonuna kadar buluşun ticari sır olarak korunacağına dair kararı vererek çalışana bildirmesi gerekecektir. Aksi halde çalışanın belirleyeceği süre içinde de patent başvurusu yapılmaması ve ticari sır koruması sebebi ile başvurudan kaçınıldığının beyan edilmemesi, buluşun serbest kalması ile sonuçlanacaktır. Dolayısıyla ticari sır kararının alınmasının doğal zamansal sınırını SMK'nın 116/4. maddesi oluşturmaktadır.

Bir diğer zamansal sınırı ise, işverenin buluşa ilişkin ticari sır koruması kararını patent başvurusu yaptıktan sonra alması durumunda ortaya çıkar. Ticari sır koruması kararı, bilgi aleniyet kazanmadan önce alınabileceğinden, patent başvurusunu gerçekleştiren işverenin başvuru henüz yayımlanmadan önce buluşa ilişkin gizlilik kararı alması mümkündür<sup>569</sup>. Ancak bu durumda ticari sır koruması kararının başvuru yayımlanmadan önce alınması ve çalışana bildirilmesi gerekecektir. Aksi halde bilgi aleniyet kazanacağından gizlilik kararında haklı bir menfaat kalmayacaktır.

### **3. Çalışana Yapılacak Bildirim**

#### **a. İşverenin Bildirim Yükümlülüğü**

Çalışan buluşunun ticari sır olarak korunması kararını veren işverenin, bu kararı çalışana bildirip bildirmeyeceği konusunda SMK ve ÇBY sessizdir. Gerçekten

---

<sup>569</sup> BGH 29.9.1987 – X ZR 44/86, GRUR 1988.

de 116. maddede yalnızca işverenin patent başvurusundan kaçınabileceği düzenlenmiştir. Bununla beraber, işverenin SMK'da düzenlenen diğer yükümlülükleri ve hükmün amacı doğrultusunda işverenin bu kararı çalışana bildirmesi gerektiği sonucuna ulaşılabacaktır.

Öncelikle, işin doğası gereği bildirim yapılan hizmet buluşu için patent başvurusu yapılmayacağına işveren tarafından çalışana da bildirilmesi gereklidir. Zira buluşun ticari sır olarak korunması, buluşa ilişkin bilgilerin açıklanmamasını ve bu gizliliğin devamı için gerekli önlemlerin alınmasını gerektirir. Bu noktada buluş sahibi çalışan, gizli tutulmasına karar verilen bilgiye ilk ve en geniş kapsamda ulaşımı olan kişi olarak bilginin gizli tutulmasında alınacak önlemler bakımından da önemli bir konumda yer almaktadır. Çalışana gizlilik ile ilgili herhangi bir bildirim yapılmadan patent başvurusundan kaçınılması, çalışanın buluştan doğan haklarının zarar görmesinin de ötesinde, buluşun gizliliğini tehlikeye atabileceğinden işverenin menfaatlerine de ters olacaktır.

Bununla beraber SMK'nın 118/1. maddesi de buluşun ticari sır olarak korunması durumunda çalışana bildirim yapılması gerektiği yönündeki görüşümüzü desteklemektedir. Bu maddeye göre *“işveren hizmet buluşuna patent verilmesi için yaptığı başvuru ve eklerinin suretlerini çalışana vermek ve çalışanın talebi üzerine başvuru işlemleri sırasındaki gelişmeleri ona bildirmekle yükümlüdür”*<sup>570</sup>. İşveren çalışanı aydınlatmakla ve süreç hakkında bilgi vermekle yükümlü tutulmuş olup bu yükümlülüğün karşısında da çalışanın bilgi alma hakkı bulunmaktadır. Bilgi alma

---

<sup>570</sup> Bkz. ArbNErfG m. 15. Mevaz Alman hukukunda işveren, çalışanın talebi üzerine patent başvurusu sürecinde Patent Ofisi ile yazışmaları incelemesine izin vermekle de yükümlü tutulmuştur (m. 15/1-c. 2). İşverenin çalışanı bilgilendirme yükümlülüğünün patent başvurusunun yapıldığı andan, patent belgesi alınana kadar devam edeceği ve çalışanın işten ayrılmasının bu yükümlülüğe hâlel getirmeyeceği öğretide ifade edilmiştir. Bkz. Busse/Keukenschrijver, s. 2554.

hakkı, patent başvurusu süreci, başvuru veya patent hakkından vazgeçme ve makul bedelin hesabına ilişkin bilgi edinme konularını kapsamaktadır<sup>571</sup>.

İşverenin bu yükümlülüğü ile çalışanın bilgi alma hakkı, dürüstlük kuralı ve işverenin iş hukuku uyarınca özen yükümlülüğünün bir yansımasıdır<sup>572</sup>. Bu kapsamda patent başvurusu yapma yükümlülüğünden, işletme sırlarını koruma gerekçesi ile kaçınan işverenin de çalışana bilgi verme yükümlülüğünün devam edeceği sonucuna ulaşılabacaktır. Nitekim patent başvurusundan kaçınılması, çalışana ödenecek makul bedelin tespitine etki edeceği gibi, çalışanın patent başvurusunda adının buluşçu olarak anılmasına ilişkin manevi hakkını da etkileyecektir. Dolayısıyla çalışanın durumdan haberdar edilmesinde haklı bir menfaati bulunmaktadır. Öğretide de işverenin bildirim yükümlülüğü altında olduğu kabul edilmiştir<sup>573</sup>.

#### b. Bildirimin Zamanı, Şekli ve İçeriği

Çalışana buluşun ticari sır olarak korunacağı ve buluşa ilişkin patent başvurusunda bulunulmayacağı yönündeki bildirimin şekli ve zamanına ilişkin mevzuatta herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

Bildirim hak talebiyle birlikte yapılacağı gibi daha sonra ayrı bir beyan ile de yapılabilir<sup>574</sup>. Ancak buluşun gizliliğini koruyabilmek adına, işverenin gizlilik kararı aldıktan sonra en kısa sürede bu kararı çalışana bildirmesi isabetli olacaktır. Zira bildirimin uzun süre yapılmaması, çalışan açısından işverenin patent başvurusu yapma yükümlülüğünü ihlal ettiği ihtimalini ve dolayısıyla SMK'nın 116/4. maddesinde öngörülen prosedürün işletilmesini gündeme getirebilecektir. Bu sebeple işverenin en

---

<sup>571</sup> Suluk, s. 202.

<sup>572</sup> Trimbörn, s. 54, 55; Busse/Keukenschrijver, s. 2554; Däubler ve diğerleri, s. 245.

<sup>573</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 324; Goddar, s. 9; Busse/Keukenschrijver, s. 2566.

<sup>574</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 324.

geç çalışanın kendisine tanıdığı sürenin sonuna kadar kararı bildirmesi gerekir. Ayrıca buluşun gizli tutulmasına ilişkin karardan haberdar olmayan çalışanın gizli bilgileri açıklaması halinde kusuru bulunmadığından işveren çalışana karşı bir talepte bulunamayacağı gibi, aleniyet kazanan buluşun gizli tutulmasındaki haklı menfaat de ortadan kalmış olacaktır<sup>575</sup>. Bu sebeple bildirimin karar alındıktan sonra gecikmeksizin yapılmasında fayda olacaktır.

Bildirimin şekline ilişkin de SMK'da açık bir şekil şartı öngörülmediğinden, bildirim herhangi bir şekle bağlı olmadan gerçekleştirilebilecektir. Ancak işverenin kanuni yükümlülüğünü ortadan kaldıracak olan ticari sır kararına ilişkin bildirimin, ispat kolaylığı bakımından yazılı olarak yapılması daha doğru olacaktır. Bununla beraber, bildirimin içeriğinden işverenin buluşun gizli tutulmasındaki haklı menfaat gereği patent başvurusu yapmayacağı yönündeki iradesinin anlaşılması yeterli olacaktır<sup>576</sup>.

#### **D. Hizmet Buluşunun Ticari Sır Olarak Korunmasının Hukuki Sonuçları**

##### **1. İşverenin Patent Başvurusunda Bulunma Yükümlülüğünün Ortadan Kalkması**

Hizmet buluşunun ticari sır olarak korunmasının ilk ve en önemli sonucu şüphesiz ki işverenin patent başvurusunda bulunma zorunluluğunun ortadan kalması olacaktır.

İşverenin patent başvurusunda bulunmaması, çalışana kendi adına Türkiye veya yurt dışında başvuru yapma hakkı vermez. Zira buluşa ilişkin gizlilik kararı, işverenin tam hak talebini ve bundan doğan hukuki sonuçları ortadan kaldırmaz.

---

<sup>575</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 324.

<sup>576</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 324.

İşverenin buluş üzerindeki tasarruf hakkını sınırlandırmaz<sup>577</sup>. İşveren halen buluştan doğan haklar kapsamında patent başvurusunda bulunma yetkisine sahiptir, ancak bu yetkiyi kullanıp kullanmamak işverenin iradesine bağlıdır.

Bu durumun bir başka sonucu, işverenin buluşu gizli tutma yönündeki kararı ile bağlı olmamasıdır. Dolayısıyla işveren, ticari sır korumasından vazgeçerek, sonradan buluşu patent ile korumaya karar verebilir. İşverenin, buluşa dahil bilgilerin bir kısmını patent başvurusu ile koruması, bir kısmını ise ticari sır olarak korumaya devam ederek koruma tiplerinden eşzamanlı olarak yararlanmayı tercih etmesi de mümkündür. Zira bu kararlar işverenin yukarıda bahsi geçen işletmesel karar alma özgürlüğünün bir parçasıdır.

## **2. İşverenin Makul Bedel Ödeme Yükümlülüğünün Devam Etmesi**

### **a. Genel Olarak**

İlgili bölümde detaylı olarak incelendiği üzere, işverenin hizmet buluşu için çalışana makul bedel ödeme yükümlülüğü, tam hak talebine bağlı kanuni bir borçtur<sup>578</sup>. Hizmet buluşunun ticari sır olarak korunması sebebi ile patent başvurusu yükümlülüğünden kurtulması, makul bedel ödeme yükümlülüğünü etkilemez.

Buluşun ticari sır olarak korunması halinde de bedel ödeme yükümlülüğünün gündeme gelmesinin sebebi Alman öğretisinde açıklanmıştır<sup>579</sup>. Buna göre, çalışana ödenecek bedel, bedel ödeme yükümlülüğünün düzenlendiği maddenin genel ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. Önceki bölümde detaylandırıldığı üzere, SMK sistematğinde mehz Alman Kanunu'na benzer şekilde, çalışana buluş sebebi ile

---

<sup>577</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 325.

<sup>578</sup> Bkz. İkinci Bölüm, III, A.

<sup>579</sup> Bkz. Fuchs, s. 213.

maaşına ek bir bedel ödenmesinin temeli, Zayıflatılmış Monopol Teorisine dayanmaktadır<sup>580</sup>. Zira SMK'da bedel ödeme yükümlülüğünün doğumu, işverenin hizmet buluşu üzerindeki hakları devraldığı ve tekel benzeri imtiyazlı konum imkanını fiilen elde ettiği an olan hak talebi anına bağlanmıştır. Bu teori, yükümlülüğün doğması için işverenin fiili tekel konumuna gelmesini mutlak olarak aramaksızın, buluşu patent veya faydalı model belgesi ile koruma elde etme imkanı elde etmesinin yeterli olduğunu savunur. Bu doğrultuda işveren, tam hak talebi ile bir fikri mülkiyet hakkından yararlanarak buluşu koruma altına alma hakkını elde etmiş olur. Bu hakkı operasyonel nedenlerle ve işletme menfaatlerine dayanarak kullanmaması ve buluşu ticari sır olarak koruma kararı vermesi yükümlülüğün doğmasını engellemeyecektir.

Aksine, SMK'nın 116/1. maddesi ile başvuru yapmaktan kaçınılması durumunda çalışana ödenecek bedelin belirlenmesinde, buluşun patent veya faydalı model ile korunmamasından kaynaklanan çalışan aleyhine muhtemel ekonomik kayıpların da göz önünde bulundurulacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile çalışanın makul bedel talep etme hakkı güvence altına alınmış durumdadır. Böylece, buluşun patent ile korunması hali ile ticari sır olarak korunması hali arasında çalışan aleyhine oluşacak bir farklılık önlenmek istenmiştir. Zira ticari sır koruması kararı, çalışanın değil işverenin iradesine bağlı olup, işverenin işletme menfaatleri çerçevesinde aldığı bu kararın çalışanı olumsuz şekilde etkilemesi hakkaniyetli bir sonuç olmayacaktır.

Ticari sır korumasına ilişkin patent başvuru yükümlülüğünden muafiyet hükmü, işletme menfaatlerine öncelik tanımaktadır. Buna karşılık işverenin çalışana bedel ödeme yükümlülüğüne ilişkin hükümde de çalışan menfaatleri gözetilmiş durumdadır. Alman içtihat hukukunda bu durum, işletme sırrı niteliğindeki buluşlar

---

<sup>580</sup> Bkz. İkinci Bölüm, III, A, 1.

bakımından çalışanın işveren karşısındaki hukuki konumunun, buluşun patent ile koruma altına alındığı durumlardan farklı olamayacağına yönelik bir ilke olarak kabul edilmiştir<sup>581</sup>. Çalışan buluşlarının ticari sır olarak korunmasına ilişkin düzenlemeler yorumlanırken bu ilkenin temel alınması önemlidir.

#### b. Yükümlülüğün Doğumu ve Bedelin Ödenme Anı

Çalışan buluşunun ticari sır olarak korunması, tam hak talebini takiben işverenin buluşun değerlendirilmesi yönünde vereceği bir karar olduğundan, makul bedel ödeme yükümlülüğü ve karşılığında çalışanın makul bedeli talep hakkı, tam hak talebinin çalışana ulaşması ile doğmuş olacaktır (SMK m. 115/6-c. 1). Yükümlülüğün doğma anında bir tartışma bulunmamakla beraber, muacceliyet anının ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Zira çalışmamızın önceki bölümünde incelendiği üzere, SMK sistematığında makul bedel talebinin doğumu ile muacceliyeti zaman itibarıyla ayrılmaktadır<sup>582</sup>. İşverenin makul bedeli ödeme zamanı, yükümlülüğün doğumundan ziyade, buluşun ekonomik olarak değerlendirilebilirliğine ilişkin somut koşulların olgunlaştığı makul bedel talebinin vade tarihine göre belirlenir.

Kanunda işverenin hizmet buluşu üzerinde hak talebinde bulunmasını takiben işveren ve çalışanın ödenecek bedel ve ödeme şeklinin belirlenmesine ilişkin sözleşme akdedebilecekleri düzenlenmiştir (SMK m. 115/9, ÇBY m. 11/1). Taraflar, tam hak talebinden sonra bedelin miktarını ve ödeme şeklini, SMK'nın 117. maddesinde yer alan emredici hükümlere ve hakkaniyete uygunluk sınırları çerçevesinde sözleşme ile serbestçe belirleyebileceklerdir. Ancak aynı maddede tarafların sözleşme yapma serbestisi zamansal olarak da sınırlandırılmış olup, hizmet buluşlarında patent

---

<sup>581</sup> Bkz. BGH 29.09.1987 – X ZR 44/86, GRUR 1988; BGH 14.07.1980 – X ZR 1/79.

<sup>582</sup> Bkz. İkinci Bölüm, II, A, 4.

başvurusu, serbest buluşlarda ise çalışanın serbest bildirim yükümlülüğünün yerine getirmesinden itibaren sözleşme yapılabileceği hüküm altına alınmıştır (SMK m. 117/1, ÇBY m. 25/2). SMK'nın 115/9. maddesi ile 117/1. maddenin birlikte yorumu ilgili bölümde yer aldığından bu başlıkta tekrar değinilmeden, yapılan açıklamalar çerçevesinde ticari sır olarak korunan çalışan buluşlarındaki sözleşme serbestisinin başlangıç anı incelenecektir.

Nitekim tam hak talebini takiben ticari sır olarak korunan buluş için patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü ortadan kalktığından sözleşme serbestisinin hizmet buluşları için başlangıç anı olan patent başvurusu uygulanamaz hale gelmektedir.

Bu durumda tarafların sözleşme akdedebileceği en erken süre, işverenin hak talebini takiben “makul bir süre” olarak yorumlanmalıdır. SMK'nın 116. maddesinde sayılan ve işverenin patent başvurusu yapma yükümlülüğünü ortadan kaldıran diğer durumlarda da aynı sonuca varılacaktır. Makul süre ise somut olay bazında, işverene buluşun bedelini ve ne şekilde değerlendirileceğini belirlemesi için yeterli süreyi tanırken, çalışanı da hak kaybına uğratmayacak süre olarak ifade edilebilir<sup>583</sup>.

Ticari sır olarak korunan buluşlar bakımından bedelin belirlenmesi için sözleşmenin yapılabileceği son tarih bakımından da konuyu düzenleyen ÇBY 24/1. maddesinde örtülü boşluktan söz edilecektir<sup>584</sup>. Zira anılan maddede, tarafların ödenecek bedelin miktarı ve ödenme şekli üzerinde tam hak talebinde bulunulması halinde patent veya faydalı modelin verildiği, kısmi hak talebinde bulunulmuşsa

---

<sup>583</sup> Alman hukukunda tarafların bedelin belirlenmesine ilişkin sözleşmeyi hizmet buluşuna ilişkin hak talebinden sonra makul bir süre içinde (*in angemessener Frist*) yapabilecekleri düzenlenmiş, (ArbnErfG m. 12/1) makul sürenin ise, özellikle hizmet buluşunun ne şekilde değerlendirileceği göz önünde bulundurularak somut olay bazında değerlendirilmesi gerektiği öğretide ifade edilmiştir (Busse/Keukenschrijver, s. 2532; Fuchs, s. 209).

<sup>584</sup> Özsoy, s. 224.

işverenin buluştan yararlanmaya başladığı tarihten itibaren iki ay içinde anlaşamamaları halinde tahkime başvurulacağı düzenlenmiştir.

Tam hak talebinde tahkime başvurulacak sürenin koruma hakkının tesciline bağlanması sebebiyle hüküm patent başvuru yükümlülüğünün bulunmadığı istisnai halleri kapsamamaktadır. Ancak yorum yoluyla ve kısmi hak talebinde belirtilen süre başlangıcına kıyasen, işverenin patent başvuru yükümlülüğünün bulunmadığı hallerde de buluşun ekonomik olarak değerlendirildiği an esas alınabilecektir. Bu durumda ticari sır olarak korunan buluşlar bakımından, tarafların en geç işverenin buluştan ekonomik fayda sağlamaya başladığı andan itibaren iki ay içerisinde bedel ve ödeme şekli üzerinde anlaşmaları gerektiği, aksi halde uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözüleceği sonucuna varılacaktır<sup>585</sup>.

#### c. Bedelin Hesaplanması

Ticari sır olarak korunan çalışan buluşlarında makul bedelin hesabına ilişkin önceki bölümde yer alan hesaplama yöntemleri geçerli olmakla beraber, bedelin hesaplanmasında kanunda yer alan etki gündeme gelecektir. Zira SMK'nın 116/1. maddesi işletme menfaatlerinin gerektirmesi sebebi ile buluşun gizli tutulması halinde bedelin hesaplanmasında, patent alınamaması sebebi ile çalışanın aleyhine ortaya

---

<sup>585</sup> Özsoy, s. 226. Yazar bu yorumu, işverenin tam hak talebinde bulunduğu tüm buluşlar bakımından yapmış, bu sebeple işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün olduğu durumlarda da buluştan ekonomik fayda sağlanma anının esas alınması gerektiğini savunmuştur. İşverenin patent veya faydalı model tescili sağlanmadan önce de buluşu kullanmaya başlayabileceği, bu gibi durumlarda çalışanın ancak patent veya faydalı model tescilinden iki ay sonra tahkime başvurabilecek olmasının hakkaniyetli olmayacağı yorumu yapılmıştır. Alman öğretisinde de patent verilmeden önce tam hak talebine konu olan bir hizmet buluşunun kullanımı durumunda ödemenin yapılacağı süre tartışmaya konu olmuştur. Buna istinaden Alman içtihat hukukunda, sürenin buluşun kullanılmaya başlanması ile başlayacağını kabul edilmiştir (Ruete, s. 198). Bununla beraber, Türk hukuku bakımından konuyla ilgili bir içtihat bulunmadığı gibi, kanunda tam hak talebi bakımından patent verilmesinden itibaren iki ay olarak açıkça belirlenmiş olan sürenin başlangıcının yorum yoluyla buluşun kullanımı olarak kabul edilmesinin mümkün olmayacağı kanaatindeyiz. *De lege ferenda* buluştan fayda sağlanması gibi daha somut bir kriterin kabul edilmesi daha isabetli olsa da kanunun lafzı sebebi ile hükmün kapsadığı patent başvurusunda bulunulan buluşlar bakımından patent tescil tarihinin iki aylık süre başlangıcında belirleyici olduğu açıktır. Buna karşın ortada patent başvurusunun bulunmadığı durumlar bakımından hüküm yorumu açıktır ve kanaatimiz yukarıda ifade edilmiştir.

çıkabilecek ekonomik kayıpların göz önünde tutulması gerektiği belirtilmiştir. Bu noktada “muhtemel ekonomik kayıplar” ifadesi açıklanmaya muhtaçtır.

Çalışanın, öncelikle gerçekleştirmiş olduğu buluşun patent veya faydalı model ile tescil edilmesinde ve adının burada yer almasında menfaati vardır<sup>586</sup>. Çalışanın adının sicilde ve patent başvurusunda buluşçu olarak belirtilmesi hakkı, kişiye sıkı sıkıya bağlı nitelikte olup tam hak talebinde devre konu olmaz. Manevi niteliğinin yanında bu hak çalışanın mesleki itibarı bakımından da ekonomik bir değer taşımaktadır<sup>587</sup>.

Diğer yandan buluşun ticari sır olarak korunması buluşun herhangi bir koruma hakkına konu olmaması dolayısıyla ihlallere daha açık olması ve gizli bilgilerin aleniyet kazanmasını önlemek için buluştan sınırlı ölçüde yararlanılabileceği anlamına gelir<sup>588</sup>. Ticari sır genellikle işverenin işletmesi içinde değerlendirilse de çeşitli sözleşmeler ile üçüncü kişilere kullandırılarak ekonomik gelir elde edilmesi de mümkündür. Zira ticari sırların sözleşmesel ilişki içerisinde üçüncü kişilere açıklanması, sırrın alenileştiği anlamına gelmeyecektir<sup>589</sup>. Bu sözleşmelerin başında şüphesiz ki lisans sözleşmeleri gelmektedir. Ancak buluşun lisans sözleşmesine konu olması ticari sır olarak korunan buluşlar için patentli buluşlara göre daha zordur.

Bu açıklamalar çerçevesinde örneğin, patent lisansları için lisans genellikle endüstrideki diğer benzer lisans sözleşmeleri esas alınarak belirlenebilirken, özellikle ticarileştirilmemiş gizli bilgileri kapsayan buluşlar için lisans bedelinin taraflarca müzakeresi güçtür<sup>590</sup>. Bununla beraber lisans alanın veya alanların, hatta alt lisans

---

<sup>586</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 326.

<sup>587</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 124.

<sup>588</sup> ArbnErf-RL para. 27.

<sup>589</sup> Sulu (Ticari Sır), s. 127.

<sup>590</sup> Cohen/Guttermann, s. 304.

yetkisi verilmişse alt lisans sahiplerinin, ticari sır konusu buluşu lisans veren işverenin gizliliğin devamı için aldığı önlemler çerçevesinde koruyup koruyamayacağı büyük bir çekince konusudur<sup>591</sup>. Ticari sırrın konu olduğu üçüncü kişilerle yapılan her sözleşme, ticari sır niteliğindeki bilgilere erişimi olan kişilerin kapsamını genişleterek korumanın ihlali riskini de artırmaktadır. Bu risk, lisans veren ile lisans alanın rakip olduğu durumlarda ciddiyet kazanır. Zira lisans veren lisans sözleşmesi imzalayarak lisans alanın ticari sır konusu bilgileri yeni teknolojiler geliştirmesi ve bu yeniliklerin patent ile koruma altına alınması riskini üstlenmiş olur<sup>592</sup>.

Tüm bu gerekçelerle ticari sır olarak korunan buluşların lisans sözleşmelerine konu olması patent ile korunan buluşlara göre daha nadirdir. Bu durum, ticari sır konusu buluştan elde edilecek ekonomik kazancı olumsuz yönde etkileyebilir ve nihayetinde makul bedelin belirlenmesinde buluştan elde edilen kazanç faktörünün önemi, makul bedelin de buluşun patent ile korunacağı senaryodan daha düşük olarak hesaplanmasına yol açabilir.

Son olarak, buluşun ticari sır olarak korunması halinde çalışanın teşvik ödülünden mahrum kalacağı vurgulanmalıdır. Teşvik ödülü, işverenin buluş için Kurum'a yapacağı patent başvurusundan sonra şekli uygunluk bildiriminin tebliğinden tarihten itibaren en geç iki ay içinde çalışana ödenmesi gereken ve makul bedelden ayrı bir bedel olarak ÇBY'de düzenlenmiştir<sup>593</sup>. İşverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün ortadan kalktığı durumlarda ise teşvik ödülü ödemesi söz

---

<sup>591</sup> Cohen/Guttermann, s. 280.

<sup>592</sup> Cohen/Guttermann, s. 263.

<sup>593</sup> Bkz. İkinci Bölüm, III, A, 7.

konusu olmayacaktır<sup>594</sup>. Bu durum da buluşa patent alınamaması sebebi ile çalışan aleyhine ortaya çıkacak ekonomik kaybın somut bir örneği olacaktır.

Yukarıda örneklendirilen ortaya çıkması muhtemel kayıpların makul bedelin belirlenmesinde hangi oranda ve ne şekilde dikkate alınacağı Kanun veya Yönetmelik'te açıklanmış değildir. Bu etkiler her somut olayda değişebileceğinden ve birden fazla muhtemel ekonomik kayıp gündeme gelebileceğinden, bunların objektif bir şekilde önceden belirlenmesi gerçekçi görünmemektedir. Bu sebeple somut olay bazında, buluşun ticari sır olarak korunmasının yaratabileceği dezavantajların tek tek veya kümülatif olarak değerlendirilerek hakkaniyete uygun bir tespit yapılması gerekecektir. Buluş patent ile korunsaydı elde edilecek ekonomik kazanç ve patent korumasının getirdiği masrafların hesaplanarak bir karşılaştırma yapılması da bedelin belirlenmesinde etkili bir yol olabilecektir.

#### d. Bedel Ödeme Yükümlülüğünde Devam Eden Süre ve Yükümlülüğün Sona Ermesi

Çalışan buluşunun patent veya faydalı model ile koruma altına alındığı durumda dönemsel olarak yapılan ödemelerde bedelin ödenme süresinin, kural olarak patent hakkının sona ermesiyle son bulduğu önceki bölümde açıklanmıştı (ÇBY m. 23/1)<sup>595</sup>. Ticari sır olarak korunan buluşlar bakımından süregelen ödemelerin ne zamana kadar devam edeceği hususunda bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Bu noktada işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün temeli olan Zayıflatılmış Monopol Teorisi, ticari sır olarak korunan buluşlar bakımından yükümlülüğün

---

<sup>594</sup> Nitekim Çalışan Buluşları Kılavuzu'nda da buluşun ticari sır olarak tutulup başvuru yapılmaması durumunda teşvik ödülü ödeme zorunluluğu olmadığı ifade edilmiştir. Bkz. Türk Patent, Çalışan Buluşları Kılavuzu, s. 11.

<sup>595</sup> Bkz. İkinci Bölüm, III, A, 6.

devamlılığının tespitinde de yol gösterici olaraktır. Bedel ödeme yükümlülüğü işverenin buluşu değerlendirebilme imkânını elde ederek doğrudan veya dolaylı şekilde bir ekonomik menfaat sağlamasından ve rekabet gücüne sahip olmasından kaynaklanmaktadır<sup>596</sup>. İşverenin buluş sayesinde elde ettiği bu ekonomik avantaj buluşun patent veya faydalı model ile korunması durumunda koruma süresi ile sınırlıyken, ticari sır korumasının tercih edilmesi durumunda koruma şartları devam ettiği sürece belirli bir süre olmaksızın buluştan yararlanmaya devam edebilecektir.

Bu kapsamda, buluşun patent veya faydalı model ile korunması halinde koruma süresince devam edeceği hüküm altına alınan bedel ödeme yükümlülüğünün, ticari sır koruması gündeme geldiğinde kural olarak ticari sır koruması ve buna bağlı hak sahipliğinin devam ettiği süre boyunca devam etmesi gerekecektir<sup>597</sup>. Bir diğer ifade ile, işverenin gizli bilgi sebebi ile tekel benzeri konumu fiilen devam ettiği sürece çalışanın makul bedel talebi de devamlılığını koruyacaktır.

### **3. Bedel Ödeme Yükümlülüğünü Etkileyen Özel Durumlar**

#### **a. Ticari Sır Olarak Korunan Buluşun Patent veya Faydalı Model ile Korunabilir Olmadığının Anlaşılması Halinde Bedel Ödeme Yükümlülüğü**

Bir çalışan buluşun ticari sır korumasına konu olabilmesinin koşullarından biri de buluşun patent veya faydalı model ile korunabilir nitelikteki hizmet buluşu olmasıdır. Buluşun korunabilir olduğuna ilişkin karar ise münhasıran Türk Patent ve mahkemelere aittir. Ticari sır olarak korunan ve patent başvurusuna konu edilmeyen buluşun korunabilir olup olmadığı bu sebeple hak talebi esnasında, hatta büyük bir

---

<sup>596</sup> Özsoy, s. 242.

<sup>597</sup> Aynı yönde bkz. Suluk, s. 278; Özsoy, s. 242.

ihtimalle ticari sır korumasının devam ettiği süre boyunca kesin bir şekilde bilinmeyecektir.

Bu bakımdan işveren tam hak talebinde bulunduğu buluşu ticari sır olarak koruma kararını subjektif değerdendirmeleri neticesinde vardığı buluşun patentlenebilir olduğu kanaatine dayanarak verecektir. Ticari sır niteliğindeki buluşlar söz konusu olduğuanda, korunabilirliğin tanınması patent başvurusunun ve patentlenebilirlik kriterlerinin yetkili otoritelerce incelenmesinin yerini alır<sup>598</sup>. Dolayısıyla tam hak talebinde bulunan işveren, buluşun aslında patent veya faydalı model ile korunamayan ve SMK'ya göre çalışan buluşu sayılmayan bir buluş olduğu riskini üstlenmiş olur.

Bu sebeple, buluşun korunabilir olduğu yönünde zımni kabul ile hak talebinde bulunan işverenin tam hak talebinden sonra buluşun korunabilir olmadığı iddiası ile bedel ödemesinden kaçınamayacağına ilişkin SMK'nın 115/8. maddesi ticari sır olarak korunan buluşlar bakımından da geçerli olacaktır. Ancak anılan hükmün devamında, buluşun korunabilir olmadığının Kurum nezdinde patent başvuru sürecinin sonunda veya yargı mercii tarafından verilen kesinleşmiş kararı ile tespit edilmesi halinde işverenin bedel ödeme yükümlölüğünün devam etmeyeceği hüküm altına alınmıştır. İşverenin patent başvurusu yapma yükümlölüğünün olduğu buluşlar bakımından buluşun korunabilir olmadığının yetkili otoritelerce tespiti halinde bedel ödeme yükümlölüğünün sona ermesi imkanı bu şekilde tanınmış durumdadır. Buna karşın Kanun veya Yönetmelik'te ticari sır olarak korunan çalışan buluşlarının korunabilir olmadığının anlaşılması durumunda bedel ödeme yükümlölüğünün akıbeti hakkında

---

<sup>598</sup> Schütz, J.: "Zur Bindungswirkung der Anerkennniserklärung nach § 17 ArbEG Bei Nachträglich Festgestellter Schutzunfähigkeit ", GRUR 1980, 1038; Busse/Keukenschrijver, s. 2566; Trimbom, s. 26; Däubler ve diğderleri, s. 246.

bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda işveren ticari sır olarak korumaya karar verdiği buluş için korunabilirlik kabulü ile buluşun daha sonra korunabilir olmadığı ortaya çıksa dahi bağlı mıdır ve bedel ödeme yükümlülüğü de bu doğrultuda mutlak surette devam edecek midir?

İşverenin ticari sır olarak korumak istediği buluşun korunabilirliğine ilişkin bu zımni kabul ile mutlak olarak bağlı tutulması yaklaşımı kanaatimizce her durumda mümkün olmamalıdır. Zira söz konusu buluşun korunabilir olmadığı tam hak talebinden önce tespit edilmiş olsaydı, herhangi bir bedel ödeme yükümlülüğü doğmaksızın, çalışan buluşu sayılmayan diğer iş mahsulleri gibi bu buluş da, iş hukukundaki çalışan tarafından gerçekleştirilen iş veriminin işverene ait olacağı ilkesi uyarınca işverene ait olacaktı. Bu ihtimal karşısında işverene bedel ödeme yükümlülüğünden kaçınabileceği bir imkanın kanunen sağlanmaması ticari sır ve patent korumasına tabi buluşların hukuki sonuçları arasında bir dengesizlik ve adaletsizlik yaratacaktır.

İşverenin tam hak talebi sırasında zımni olarak kabul ettiği korunabilirlik beyanı ile, buluşun korunabilir olmadığına açıkça tespiti halinde dahi bağlı tutulması, hükmün amacını aşan bir yaklaşım olacaktır. Bu durum çalışmamızda sıklıkla zikredilen, işletme sırrı niteliğindeki buluşlar bakımından çalışanın işveren karşısındaki hukuki konumunun, işverenin patent başvuru yükümlülüğünün bulunduğu durumlardan farklı olamayacağı ilkesi ile de bağdaşmayacaktır. Bu sebeple çalışan buluşları sisteminin, işveren ve çalışanın buluştan üzerindeki menfaatlerinin adil şekilde tartılmasına ilişkin temel ilkesi de gözetilerek konunun incelenmesi gerekmektedir.

Çalışan buluşları hukukunun prensip olarak iş hukuku ve patent hukuku ile bağlantılı olmakla beraber sözleşmesel bir karakter de içerdiği öğretide ifade edilmiştir<sup>599</sup>. Taraflara çalışan buluşundan doğan hak ve yükümlülöklere ilişkin sözleşme yapma serbestliğı, belirli sınırlar dahilinde tanınmış durumdadır (SMK 117/1). İşveren ile çalışan arasındaki hukuki ilişkide sözleşmesel karakter taşıyan bir başka konu da ticari sır olarak korunan çalışan buluşlarını ilgilendirmektedir. Buna göre, gerçekleştirmiş olduğı hizmet buluşunu işverene bildirme yükümlölölüğü altında olan çalışanın, bu yönde açık bir beyanı olmasa bile, buluşunun korunabilirliğini kabul ederek bildirimini gerçekleştirdiğinden ve bu bildirimin sözleşmesel ilişkide bir icap niteliğinde olduğundan bahsedilebilir<sup>600</sup>. İşverenin tam hak talebi ise bir kabul niteliğinde olup hak talebinin çalışana ulaşması ile buluşun korunabilirliği konusunda aynı yönde irade beyan eden taraflar arasında bir anlaşma sağlanmış olur<sup>601</sup>.

Taraflar arasında bir sözleşme olarak nitelendirilen buluşun korunabilirliğinin tanınması, SMK'nın 117/2. maddesinde düzenlenen hizmet buluşları konusunda işveren ile çalışan arasında yapılan sözleşmelerin, önemli ölçüde hakkaniyetle bağdaşmıyorsa geçersiz sayılacağı hükmüne de tabidir. Anılan madde ilk bakışta her ne kadar çalışanı korumaya yönelik bir hüküm olsa da, aynı maddenin 3. fıkrasında yer alan sözleşmenin hakkaniyete aykırı olduğu hakkındaki itirazların taraflarca iş sözleşmesinin bitiminden itibaren en geç altı ay içinde yazılı olarak ileri sürülebileceği hükmünde bu imkanın yalnızca çalışana verilmemesi, işverenin de bu hükme başvurabileceğini göstermektedir<sup>602</sup>.

<sup>599</sup> Schütz, s. 1039.

<sup>600</sup> Schütz, s. 1039.

<sup>601</sup> Schütz, s. 1039.

<sup>602</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2585; Reitzle/Karge/Golkowsky, s. 45.

Bu bakımdan SMK'nın 117/3. maddesinde taraflara tanınan hizmet buluşuna ilişkin sözleşmeye itiraz hakkı, ancak sözleşme emredici hükümlere aykırılık içermese de önemli ölçüde hakkaniyet ile bağdaşmıyorsa geçerlidir. Önemli ölçüde hakkaniyete aykırılık ifadesinden, taraflarca sözleşmede kararlaştırılan edim ile kanunun emredici hükümlerine göre borçlanılan edimin objektif olarak birbiriyle orantısızlığı anlaşılmalıdır<sup>603</sup>. Hakkaniyete aykırılığın tespiti, sözleşmenin taraflar üzerindeki hukuki ve ekonomik etkileri gibi somut koşulların dikkate alınmasını gerektirir.

Bu açıdan çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin yalnızca patent veya faydalı model ile korunabilir nitelikteki buluşları kapsadığı düşünülecek olursa, korunabilir olmadığı için Kanun kapsamında yer almayan bir buluşun bedel ödeme yükümlülüğüne tabi tutulmasının somut bir orantısızlık ve dolayısıyla hakkaniyete aykırılık oluşturacağı sonucuna varılacaktır<sup>604</sup>. Sonuç olarak, korunabilir olmadığı anlaşılan ticari sır olarak korunan buluşlar için işverenin çalışana ödenmesi kararlaştıran sözleşmenin geçersizliğini ileri sürerek itiraz etme hakkı olduğu kabul edilmelidir. Bu imkan, iş ilişkisinin devamı boyunca ve iş sözleşmesinin bitiminden itibaren altı aylık süre ile sınırlıdır<sup>605</sup>. SMK ve Yönetmelik'te itirazın ileri sürüleceği merciye ilişkin bir açıklama bulunmamaktadır. Ancak, düzenlemenin getirilme sebebi dikkate alındığında, hakkaniyete aykırılık itirazının tahkim açısından hakem veya hakem heyetine, arabuluculuk açısından arabulucuya ileri sürülmesi gerektiği kabul edilmelidir<sup>606</sup>.

Bu noktada hükmün uygulanmasını zorlaştıracak bir etken de işverenin ispat yükü olacaktır. Zira işveren, ilk beyanının aksine, buluşun patent veya faydalı model

---

<sup>603</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2584.

<sup>604</sup> Schütz, s. 1041.

<sup>605</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 41.

<sup>606</sup> Koçak, s. 520; Aynı yönde bkz. Däubler ve diğerleri, s. 250.

ile korunabilir olmadığını ispatlamakla yükümlüdür. Ancak herhangi bir yetkili otorite kararı olmaksızın gizli tutulan buluşun korunabilir olmadığının kanıtlanması pratikte kolay olmayacaktır. Uygulamada bu durum genellikle buluşun patentlenebilirlik kriterlerinden yenilik öldürücü bir belgenin sonradan ortaya çıkması ile gündeme gelmektedir. Bizatihi bu ispat zorluğu dahi, ticari sır olarak korunan buluşların, patent başvurusu yapılmış ve başvuru prosedürünün korunabilirlik eksikliğini kısa sürede tespit edebileceği buluşlardan daha uzun bir süre boyunca ücretlendirilmesi gerekeceği gerçeğini ortaya koymaktadır<sup>607</sup>.

Bu hususta tartışılması gereken son husus da ticari sır olarak korunan buluşun başından itibaren korunabilir olmadığının ortaya çıkması ve işveren tarafından sözleşmenin hakkaniyete aykırılığının iddia edilmesi halinde çalışana halihazırda ödenen makul bedel miktarının geriye dönük olarak talep edilip edilemeyeceğidir. Buluşun başından beri Kanun kapsamında bir çalışan buluşu olmaması ve normal şartlarda işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün hiç doğmayacak olması, korunabilirlik eksikliğinin sonradan tespiti halinde ödenmiş bedelin talep edilebilirliğini ilk bakışta haklı gösterebilir. Ancak bu noktada ÇBY'nin 9/2. maddesi kıyasen gündeme gelecek ve bu yorumu tersine çevirecektir. Anılan hükümde patent başvurusuna konu buluşlar bakımından, buluşun korunabilir nitelikte olmadığının sonradan tespiti halinde, *karar tarihine kadar buluştan elde edilen kazanç hariç olmak üzere* çalışanın bedel talebinde bulunamayacağı düzenlenmiştir. Bu şekilde bedel ödeme yükümlülüğünün ileriye dönük olarak sona erdiği görülmektedir. Dolayısıyla ticari sır olarak korunan buluşlar bakımından da buluşun korunabilir olmadığının

---

<sup>607</sup> Schütz, s. 1041.

sonradan ortaya çıkması ve işverenin itirazının kabul edilmesi halinde, geriye dönük olarak ödenen ücretlerin talep edilemeyeceği sonucuna ulaşılabacaktır.

b. Ticari Sır Olarak Korunan Buluşun Ekonomik Değerini Yitirmesi  
Durumunda Bedel Ödeme Yükümlülüğü

İşverenin tam hak talebin de bulunduktan sonra ticari sır olarak korumaya karar verdiği buluşun koruma devam ederken ekonomik olarak değerlendirilebilirliğini kaybetmesinin bedel ödeme yükümlülüğüne etkisi değinilmesi gereken bir başka konudur. Gerçekten de ticari sır korumasının, patent koruması gibi belirli bir süre ile sınırlı olmaması ve bedel ödeme yükümlülüğünün koruma süresi boyunca devam edeceğinin kabul edilmesi, işvereni çok uzun süreler boyunca ekonomik olarak bir kazanç dahi elde etmediği buluş için bu yükümlülükle haksız şekilde bağlı kılabilir.

İşverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün bulunduğu buluşlara dair, buluşun ekonomik değerini yitirmesi konusunda yapılan açıklamalar ticari sır olarak korunan buluşlar için de geçerli sayılmalıdır<sup>608</sup>. Ticari sır olarak korunan buluşlar da tam hak talebine konu, dolayısıyla makul bedelin hesaplanmasında buluşun ekonomik olarak değerlendirilebilirliği, çalışanın işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı kriterlerine tabi buluşlardır. Buluşun ekonomik değerini yitirmesi halinde işverenin iyi niyetle makul bedel ödemesine devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği bir durum ortaya çıkabilecektir.

Bu durum bedel ödeme yükümlülüğünün dayandırıldığı Zayıflatılmış Monopol Teorisi ile de bağdaşmayacaktır. İşveren, çalışan buluşu için tam hak talep ederek, buluş patent ile koruma altına alınsa veya ticari sır olarak korunsa da neticede

---

<sup>608</sup> Bkz. Üçüncü Bölüm, III, A, 6.

rakiplerine karşı avantajlı bir konum elde etmektedir. Bu ayrıcalıklı konum, işverenin patent hakkının kendisine sağladığı tekel hakkını veya gizli tutulan çalışan buluşundan yararlanarak elde ettiği fiili tekel konumunu kaybetmesi halinde sona erer. Ticari sır olarak korunan buluşun gizli tutulmasının sağladığı rekabet avantajının kaybedilmesi işverenin makul bedele ilişkin bir uyuşmazlıkta, bedel ödeme yükümlülüğünden ileriye dönük olarak kaçınmak amacıyla çalışana bu talebi yönlendirmesini haklı kılmaktadır<sup>609</sup>. Zira Alman öğretisinde de, işverenin buluşa dayanarak elde ettiği tekel veya tekel benzeri konum sayesinde ekonomik kazanç elde etse de, bu avantajın işverenin kusuru olmaksızın sonradan ortadan kalkması veya başından itibaren olmaması durumunda ticari sır olarak korunan buluşun korunabilirliği tanıma yükümlülüğünün mantıksal olarak sona ereceği kabul edilmiştir<sup>610</sup>.

İşverenin bu yöndeki talebinden doğan uyuşmazlık ÇBY'nin 24. maddesi uyarınca tahkim yoluyla çözüme kavuşturulacaktır. Bu noktada bir önceki başlıkta açıklanan SMK'nın 117/3. maddesinde taraflara verilmiş olan hakkaniyete aykırılık itirazının ticari sır konusu buluşun ekonomik değerini kaybetmesi durumunda işveren tarafından ileri sürülemeyeceğini vurgulamak gerekir. Zira anılan hüküm, sözleşmenin başından itibaren hakkaniyete aykırılık sebebi ile geçersiz olduğu durumları kapsayıp, sözleşme süresince sonradan meydana gelen değişiklikler bakımından uygulanmamaktadır<sup>611</sup>.

#### c. Gizlilik İhtiyacının Sonradan Ortadan Kalkması Durumunda Bedel Ödeme Yükümlülüğü

---

<sup>609</sup> BGH 29.09.1987 – X ZR 44/86, GRUR 1988.

<sup>610</sup> Schütz, s. 1041.

<sup>611</sup> Däubler ve diğerleri, s. 250.

İşverenin bedel ödeme yükümlülüğünün devamının tartışılabileceği bir diğer ihtimal de, tam hak talebi esnasında buluşun ticari sır olarak korunmasını haklı kılan gerekçelerin ve gizlilik ihtiyacının, koruma devam ederken sonradan ortadan kalkmasıdır. Buluşun ticari sır olarak korunması, işverenin işletmesel karar özgürlüğü çerçevesinde vermiş olduğu ve dolayısıyla çalışanın iradesinin bulunmadığı bir karara dayanır. Ticari sır koruması kararı işverene başvuru yükümlülüğünden kaçınma hakkı verir ancak işverenin tam hak talebinden doğan tasarruf hakkını sınırlandırmaz. Dolayısıyla buluşun işletme menfaatleri sebebi ile ticari sır olarak korunmasını gerektiren koşulların sonradan ortadan kalkması ve işverenin buluşu farklı şekilde değerlendirmek istemesi mümkündür.

Bununla beraber işveren, buluşun artık gizli tutulmasını gerektiren bir sebep olmadığını ileri sürerek bedel ödeme yükümlülüğünden kurtulamaz. Zira işverenin buluşun ekonomik olarak değerlendirilmesine yönelik işletmesel kararı ilke olarak çalışanı, buluşun patent ile korunduğu durumdan daha dezavantajlı bir konuma getiremez. Bu ilke çalışanın buluştan doğan menfaatlerinin güvence altına alınmasını sağlamakta olup ticari sır olarak korunan çalışan buluşları bakımından taraf hak ve yükümlülüklerinin yorumunda göz önünde bulundurulacak temel ilkelerden biridir. Bu doğrultuda patent başvurusundan kaçınmak amacıyla buluşu ticari sır olarak koruma kararı alan işverenin, sonradan bu karardan vazgeçerek bedel ödeme yükümlülüğünden de kaçınması şüphesiz ki hakkaniyetli olmayacaktır.

Diğer yandan işverenin buluşun ticari sır olarak korunması kararından vazgeçmesi, patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün tekrar gündeme gelmesi anlamına gelecektir. Zira, çalışan buluşuna yönelik tam hak talebi ile işveren, buluştan doğan hakları devralarak buluş için patent başvurusu yapabilecek yegâne yetkili haline

gelir. İşveren, buluş üzerindeki hakları kaybetmemek, bir diğer deyişle buluşun serbest kalmasını önlemek için patent başvurusu yapmak veya patent başvurusu yükümlülüğünden kaçınabilmek için buluşu ticari sır olarak korumak arasında bir seçim yapmak zorundadır. Bu kapsamda buluşun ticari sır olarak korunması patent başvuru yükümlülüğünü ortadan kaldıran istisnai bir durum olarak ortaya çıkar.

İşveren tam hak talebinde bulunduğu ve tasarruf yetkisine sahip olduğu buluşun gizli tutulması kararından sonradan vazgeçmekte özgürdür. Ancak bu özgürlük, gizlilik ihtiyacının ortadan kalktığı gerekçesi ile buluşun korumasız bırakılması sonucunu doğurmamalıdır. İşverenin önce buluşu gizli tutarak patent başvuru yükümlülüğünden kurtulması, akabinde buluşu gizli tutma kararından da vazgeçmesi buluş için patent başvurusunda da bulunmaması, işverenin tam hak talebi ile doğan esas borçlarından biri olan patent başvuru yükümlülüğünü anlamsız ve işlevsiz hale getirecektir. Bu sebeple gizlilik ihtiyacının ortadan kalkması durumunda işverenin buluş için patent başvurusunda bulunması gerektiği sonucuna ulaşılabacaktır.

Ayrıca, başlangıçtaki gizlilik ihtiyacının ortadan kalması sebebi ile buluşun ticari sır olarak korunması kararından vazgeçilmesi durumunda işveren buluşun korunabilir olduğu kabulü ile bağlı kalmaya devam edecektir<sup>612</sup>. Bunun anlamı, işverenin buluşun korunabilir olmadığını iddia ederek de patent başvuru yükümlülüğünden kaçınamayacak olmasıdır. Zira işverenin ticari sır koruması kararında buluşun korunabilirliğine ilişkin zımni kabulü, buluşa koruyucu bir hak tanınmasının karşılığıdır. İşveren, patent veya faydalı model ile korunabilir olduğu kanaatinde olduğu buluşlar için tam hak talebinde bulunarak ticari sır koruması kararı

---

<sup>612</sup> Busse/Keukenschrijver, s. 2566.

vermiştir. Bu sebeple sonradan korunabilirliğin bulunmadığı yönündeki kanaat, işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

İşverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün tekrar gündeme gelmesi ile süreç tekrar başa dönmüş olacaktır. Dolayısıyla yapılan patent başvurusunun sonunda buluşun korunabilir olmadığına Kurum tarafından karar verilmesi halinde işverenin bedel ödeme yükümlülüğü SMK'nın 115/8. maddesi doğrultusunda sona erecektir. Buluşun korunabilir olmadığına dair yetkili otoritelerce verilen karara rağmen işverenin bedel ödeme yükümlülüğü ile bağlı tutulması da amacını aşan bir yorum olacaktır.

Son olarak işverenin ticari sır korumasından vazgeçtikten sonra patent başvurusu yapmaktan kaçınması halinde patent başvuru yükümlülüğünün ihlalinin sonuçları söz konusu olacaktır<sup>613</sup>.

#### **4. Çalışanın Sır Saklama Yükümlülüğünün Devam Etmesi**

SMK'da yer alan çalışan buluşlarının ticari sır olarak korunmasına ilişkin hüküm, işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün istisnasını oluşturmakla beraber, aynı zamanda Kanun'da çalışan için getirilmiş olan sır tutma yükümlülüğünün uygulanmasına ilişkin özel bir durumun düzenlenmesini de içermektedir.

SMK'nın 114/6. maddesinde çalışan, hizmet buluşunu, serbest buluş niteliği kazanmadığı sürece gizli tutmakla yükümlü tutulmuştur<sup>614</sup>. İş hukukunda da karşımıza

---

<sup>613</sup> Bkz. İkinci Bölüm, III, B, 3.

<sup>614</sup> Çalışanın sır tutma yükümlülüğü, hizmet buluşları ile sınırlı tutulmuştur, zira serbest buluşlar çalışanın tasarruf alanında olduğundan bunlar bakımından çalışanın değil, işverenin sır tutma yükümlülüğünden bahsedilecektir (SMK m. 115/5).

çıkan çalışanın sır saklama yükümlülüğü, işverene karşı olan sadakat borcunun bir sonucudur<sup>615</sup>. Gerçekten de iş sözleşmesi, işçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi ve taraflar arasında bulunması gereken güven ilişkisi nedeniyle sırrın korunmasının ayrı bir önem kazandığı bir sözleşme türüdür<sup>616</sup>. Çalışanın sır saklama yükümlülüğü yalnızca ticari sır olarak korunan buluşlar için değil, işletme içerisindeki tüm hizmet buluşları için geçerlidir<sup>617</sup>. Zira işletme içerisinde meydana getirilen buluşlar, aleniyet kazanmadan önce gizli tutulmasında işletmenin menfaati bulunan bilgileri içermektedir. Bu kapsamda buluşa ilişkin bilgilerin paylaşılması buluşun patentlenebilirliğine zarar verebilecek ve işletmenin rakipleri karşısında dezavantajlı duruma düşmesine neden olabilecektir.

Sır saklama yükümlülüğü, buluşa ilişkin bilgi ve belgelerin açıklanmaması ile beraber, buluşun içerdiği teknik bilgilerin dışında kalan buluşun konusu, buluşa ilişkin patent başvurusunda bulunulduğu gibi bilgilerin açıklanmamasını da kapsamaktadır. Bu doğrultuda yükümlülük, çalışanın hizmet buluşuna ilişkin bildirimde bulunduğu andan itibaren başlayıp, işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün olduğu durumlarda, patent başvurusunun yayımlanarak buluşa ilişkin bilgilerin aleniyet kazandığı ana kadar devam eder<sup>618</sup>. Ancak buluşa ilişkin patent başvurusu ile yayımlanmayan diğer bilgiler için sır saklama yükümlülüğü, patent başvurusundan sonra da devam edecektir.

---

<sup>615</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 145; Canbolat (İşçi Buluşları), s. 285; Gürbüz Usluel, s. 145; Suluk, s. 209; Özsoy, s. 251; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/Baysal, s. 188; Narmanlıoğlu, s. 275. Ayrıca Süzek, SMK'da öngörülen sır saklama yükümlülüğünün, iş hukukundaki sadakat ve sır saklama borcunun özel bir görünümü olduğunu belirtmiştir (Süzek, s. 480).

<sup>616</sup> Arslan Ertürk, A.: Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul 2010, s. 285.

<sup>617</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 289.

<sup>618</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. Özsoy, s. 252, 253.

Sır saklama yükümlülüğünün kapsam ve süresinin ticari sır olarak korunan buluşlar bakımından farklılaşacağı açıktır. Zira işverenin gizli tutma kararı aldığı buluşlar için patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü ortadan kalkacak, dolayısıyla buluşla ilgili bilgilerin bir kısmı başvuru ile aleniyet kazanmayacaktır. Bu sebeple çalışanın sır tutma yükümlülüğü, ticari sır koruması devam ettiği sürece, hizmet süresi boyunca ve hatta SMK'nın 118/4. maddesi gereği iş ilişkisinin sonlanmasından sonra da devam edecektir. Ancak ticari sır korumasının sonlandığı durumda, buluşa ilişkin aleniyet kazanan bilgiler bakımından çalışanın sır saklama yükümlülüğü de sona erecektir.

Çalışanın sır saklama yükümlülüğünün ihlali, genel hükümler çerçevesinde hukuki ve cezai sorumluluğu gündeme getireceği gibi işveren bakımından hizmet sözleşmesinin feshi için haklı sebep oluşturacaktır (İşK m. 26/2, TBK m. 112)<sup>619</sup>.

## **E. Ticari Sır Korumasının Ortadan Kalkması Durumunda Çalışan Buluşu**

### **1. Genel Olarak**

Ticari sır koruması patent hakkı gibi belirli bir süreye bağlanmamış olup, kural olarak sınırsız süre ile devam eder. Bununla beraber ticari sır kavramının temel unsurlarından birini oluşturan gizlilik unsurunun ortadan kalkması, ticari sır korumasını da sona erecektir<sup>620</sup>. Sır niteliğinin ortadan kalkmasından, bilginin “genel olarak bilinecek” şekilde aleniyet kazanması anlaşılmalıdır. Bilginin işletmedeki çalışanların bir kısmı veya iş ortakları gibi belirli bir çevre ile paylaşılması sır niteliğini ortadan kaldırmaz. Buna karşın bilginin hukuka uygun yollardan kolayca elde edilebilecek şekilde işletme dışında özellikle rakipler tarafından ulaşılabilir olması

---

<sup>619</sup> Ortan (İşçi Buluşları), s. 146.

<sup>620</sup> Bilge (Ticari Sır) s. 193; Gürbüz Usluel s. 43; Sulu (Ticari Sır), s. 126.

ticari sır niteliğini sona erdirecektir<sup>621</sup>. Bu noktada bilginin aleniyet kazanma şekli, yani hukuka uygun ya da aykırı yolla yapılması ticari sır korumasının sona ermesi bakımından bir önem arz etmemektedir<sup>622</sup>.

Çalışan buluşları bakımından ticari sır korumasının sona ermesi farklı şekillerde gündeme gelebilecektir. Bu kapsamda buluşun sır sahibinin iradesi dışında aleniyet kazanması veya tersine mühendislik yolu ile hukuka uygun yollardan elde edilmesi söz konusu olabilir.

## **2. Sırrın Aleniyet Kazanması**

Ticari sırrın, herhangi bir sebeple aleniyet kazanarak başkaları tarafından bilinebilir duruma gelmesi ile ticari sır koruması ortadan kalkar. Sırrın aleniyet kazanması, sır sahibinin rızası dahilinde veya dışında sırrın açıklanması sonucunda başkaları tarafından bilinir hale gelmesidir<sup>623</sup>. Gizli bilginin aleniyet kazanması sonucunda sır niteliğinin ortadan kalkması, her zaman bilginin herkesin serbest kullanımına açık olması anlamına gelmez. Örneğin, ticari sırrın patent başvurusuna konu edilerek korumanın sona erdirilmesi durumunda buluşa ilişkin gizli bilgiler aleniyet kazanacak, ancak patent koruması süresince üçüncü kişilerin kullanımına kapalı olmaya devam edecektir<sup>624</sup>.

Çalışan buluşlarında sırrın aleniyet kazanması, işveren veya çalışanın sebebi ile buluşun açıklanması şeklinde iki başlık altında incelenebilir.

---

<sup>621</sup> Bir rakibin kendi imkanları ile elde ettiği ticari sır konusu bilgili öğrenmesi ve saklaması her zaman için bilginin gizlilik unsurunun ortadan kalkmasına sebep olmaz. Bununla beraber birden fazla işletmenin bilgiye sahip olması ve bilgiyi açıklaması durumunda veya bilgi bu rakipler tarafından hukuka uygun yollardan elde edilmiş ve hepsi tarafından gizli tutuluyor olsa bile, genel olarak herkes tarafından bilindiği için ticarî sır statüsünü kaybeder. Gürbüz Usluel, s. 33. Aynı yönde bkz. Cohen/Guterman, s. 85, 86.

<sup>622</sup> Turner E. A.: The Law of Trade Secrets, London 1962, s. 30.

<sup>623</sup> Sulu (Ticari Sır), s. 127.

<sup>624</sup> Sulu (Ticari Sır), s. 127.

a. İşverenin Davranışları Sonucu Sırrın Aleniyet Kazanması

İşveren, ticari sır olarak koruduğu buluşun gizliliğini sağlamak ve devam ettirmek için tüm makul önlemleri almakla yükümlüdür. Zira ticari sırrın unsurlarından biri de bilginin gizli tutulması iradesi olup, sır sahibinin bu yöndeki iradesinin en önemli göstergesi almış olduğu güvenlik önlemleridir<sup>625</sup>.

İşveren, işletme sırrı olarak tutulan buluşun gizliliği için, fiziki güvenlik önlemleri almak, buluş konusu gizli bilgilere ulaşabilecek çalışanlara sırrın açıklanmaması gerektiğini bildirmek ve gizlilik sözleşmeleri imzalatmak, gizliliğin devamı için düzenli kontrolleri sağlamak gibi yollara başvurabilir. Ayrıca işveren buluşu değerlendirirken ticari sır konusu bilgileri lisans yolu ile üçüncü kişilere kullandırma gibi hukuki işlemlere konu etmesi durumunda gizliliğin sırrın paylaşıldığı üçüncü kişilerce de devam ettirilmesi için gerekli önlemleri almalıdır.

Buluş üzerinde tasarruf yetkisi bulunan işveren, başkalarına kullanım hakkı tanımak veya buluşu devretmek konularında özgürdür. Ancak bu tür gizlilik kararının amacını aşan hukuki tasarruflarda işverenin kusurlu davranışları sonucunda buluşun aleniyet kazanması durumunda, işverenin ticari sır korumasının ortadan kalktığını ileri sürerek bedel ödeme yükümlülüğünden kaçınması mümkün olmayacaktır<sup>626</sup>. Bununla beraber, işverenin yeterli önlemleri almaması veya kusurlu davranışları nedeniyle buluşun kamuya açıklanması halinde, ticari sır korumasının sona ermesi ile birlikte işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü tekrar söz konusu olmalıdır.

Bu noktada SMK'nın "*Buluş patent veya faydalı model verilmesini etkilemeyen açıklamalar*" başlıklı 84. maddesinde düzenlenen patent başvurusuna

---

<sup>625</sup> Gürbüz Usluel, s. 35.

<sup>626</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 325.

ilişkin “hoşgörü süresi”ne (*neuheitsschonfrist/grace period*) değinilmelidir<sup>627</sup>. Ulusal ve uluslararası mevzuatlarda, belirli şartlar altında buluşun içerdiği bilgi patent veya faydalı model başvurusundan önce topluma açıklansa dahi bu durumun patent veya faydalı model verilmesini engellemeyeceği düzenlenmiştir<sup>628</sup>. Hoşgörü süresi olarak adlandırılan bu istisna kapsamında, patent başvurusu yapılmadan belirli bir süre önce buluşu kamuya çeşitli şekillerde tanıtan açıklamalar buluşun yeniliğini ortadan kaldırmayacaktır<sup>629</sup>.

SMK’nın anılan 84. maddesinde de bu doğrultuda başvuru tarihi veya rüçhan hakkı tarihinden önce, buluş konusu ile ilgili açıklamaların geçmişe doğru on iki ay içinde yapılmış olmaları halinde, bu açıklamaların buluşa patent verilmesini etkilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Bu kapsamda buluşu yapan; buluşu yapanın bir başka başvurusunda yer alan ve açıklanmaması gerektiği halde patent başvurusu yapılan merci; buluşu yapandan doğrudan doğruya veya dolaylı olarak bilgi edinmiş olan bir üçüncü kişi tarafından açıklanan bilgiler, bu madde hükmüne göre buluşun yeniliğini ortadan kaldıran açıklamalar olarak dikkate alınmayacaktır. “Buluşu yapan”, başvurunun yapıldığı tarihte patent veya faydalı model isteme hakkına sahip olan kişi olarak tanımlanmıştır (SMK m. 84/2).

Hoşgörü süresi ile buluş sahibi tarafından veya buluş sahibinin rızası dışında bu bilgileri buluş sahibinden elde etmiş kişiler tarafından buluşun açıklanmasının belirli bir süre için patent alınmasını engellemeyeceği hüküm altına alınarak buluş

---

<sup>627</sup> Hoşgörü süresi, pek çok ulusal patent kanununda ve Avrupa Patent Sözleşmesi (EPC)’nin 55. maddesi başta olmak üzere uluslararası düzenlemelerde kabul edilmiştir. EPC’nin anılan hükmünde ve AB ülkelerinin ulusal düzenlemelerinde hoşgörü süresi altı aydır. Buna karşın PatHKH ve SMK’da, ABD Patent Kanunu’nun 102/(b) maddesi ile paralel şekilde on iki ay olarak düzenlenmiştir. Hoşgörü süresinin süresi ile ilgili eleştiriler için bkz. Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 543.

<sup>628</sup> Köker/Yalçın, s. 177.

<sup>629</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 543. Hoşgörü süresi terimi dışında öğretide “iyiniyet periyodu”, “atıfet süresi” kavramları da kullanılmıştır (Köker/Yalçın, s. 178).

sahibi bu tür açıklamalara karşı korunmak istenmiştir. Üçüncü kişiler tarafından yapılan açıklamalardan kasıt, buluş sahibinden doğrudan doğruya veya dolaylı olarak bilgi alan üçüncü kişilerin buluşu açıklamasıdır<sup>630</sup>. Yapılan açıklamanın şekli önemli olmayıp, buluşun yeniliğini ortadan kaldıran her türlü yazılı ve sözlü açıklama madde kapsamında kabul edilmektedir<sup>631</sup>. Bu doğrultuda açıklama kullanım yoluyla olabileceği gibi bir patent başvurusu yoluyla da yapılabilecektir<sup>632</sup>.

Bu çerçevede ticari sır konusu çalışan buluşlarına ilişkin yapılan açıklamalar incelenecek olursa, öncelikle SMK'nın 84/2. maddesi doğrultusunda "buluş yapan" ifadesi, tam hak talebinde bulunan ve patent başvurusunda bulunma hakkı olan işveren olarak yorumlanacaktır. İşverenin yeterli önlemi almaması sebebi ile buluşa ilişkin bilgilerin üçüncü kişilerce işverenden doğrudan veya dolaylı olarak öğrenilmesi ve akabinde kullanım veya farklı yollarla kamuya açıklanması, SMK'nın 84. maddesinin kapsamında değerlendirilebilecektir. Bu sebeple üçüncü kişiler tarafından yapılan ve ticari sır korumasını sonlandıran açıklamalar buluşun patentlenebilirliğini etkilemeyen açıklamalar olarak nitelendirilebilecektir.

Bu durumda işverenin, açıklamanın yapıldığı andan itibaren on iki ay içerisinde buluş için patent başvurusunda bulunması durumunda söz konusu açıklamalar patentlenebilirlik şartlarından yenilik kriterinin incelenmesinde dikkate alınmayacaktır. Dolayısıyla ticari sır olarak korunan buluş aleniyet kazanmasına rağmen, hoşgörü süresi içerisinde yapılacak bir patent başvurusu ile koruma altına

---

<sup>630</sup> Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 545. İlgili hükümde açıklamanın buluş sahibinin izni ve bilgisi dışında yapılması gerektiği koşulu ortaya konmamıştır. Bununla beraber öğretilde ortak olarak bu sonuca varılmıştır. Gerçekten de buluş sahibinin izniyle yapılan açıklamalar buluş sahibi adına yapılmış sayılacağından buluş sahibinin kendi açıklaması olarak değerlendirilecektir. Bkz. Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 217; Tekinalp (Fikri Mülkiyet), s. 546.

<sup>631</sup> Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 211; Köker/Yalçınar, s. 186.

<sup>632</sup> Ortan (Avrupa Patent Sistemi), s. 88, 89 [Aktaran: Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 211].

alınması halen mümkündür. İşverenin bu imkanı değerlendirmesi, buluşun korumasız kalmaması ve çalışan menfaatlerinin zarar görmemesi adına bir yükümlülük olarak değerlendirilmelidir. Nitekim patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün işverenin tam hak talebinde bulunması ile ortaya çıkan esas yükümlülüklerinden biri olması ve bu yükümlülüğün normal şartlarda yerine getirilmemesinin, buluşun serbest kalması gibi ağır bir yaptırımla sonuçlanması, yükümlülüğün katı yorumlanmasını gerekli kılar. Bu sebeple işverenin patent başvurusunda bulunmaktan muaf tutulmasından sonra bu muafiyeti sağlayan ticari sır korumasının da ortadan kalkması patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün amacı ile bağdaşmayacaktır.

İşverenin on iki aylık hoşgörü süresi içerisinde patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünü yerine getirmemesi, buluşa ilişkin üçüncü kişilerce yapılan açıklamaların buluşun yenilik unsurunu ortadan kaldırması, dolayısıyla patent başvurusunun bu sebeple reddedilmesi sonucunu doğuracaktır. Dolayısıyla işverenin buluş için buluşun aleniyet kazanmasından itibaren on iki ay içerisinde patent başvurusunda bulunması, bu süre içinde başvuruda bulunulmaması halinde patent başvurusu yapma yükümlülüğünün ihlalinin ve buna bağlanan sonuçların ortaya çıkacağı kabul edilmelidir.

#### b. Çalışanının Davranışları Sonucu Sırrın Aleniyet Kazanması

Ticari sır olarak korunan buluşa ilişkin gizli bilgilerin çalışan tarafından açıklanması, çalışanın sır tutma yükümlülüğünün ihlalini gündeme getirecektir. Bu noktada buluş sahibi çalışan dışında kalan ancak buluşa ilişkin gizli bilgilere erişimi olan üçüncü kişiler tarafından da gizlilik yükümlülüğünün ihlal edilebileceği unutulmamalıdır. SMK'da, ArbNErfG'nin 24/3. ve PatKHK'nın 36/3. maddesinin

aksine, buluştan haberi olan işveren ve çalışan dışındaki üçüncü kişilerin de buluşu açıklamama yükümlülüğü altında olduğuna ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak genel hükümler çerçevesinde bu kişilerin de sır saklama yükümlülüğü altında olduğu kabul edilmektedir<sup>633</sup>.

Sır saklama yükümlülüğünün ihlali SMK'da düzenlenmemiş, bu sebeple ihlalin yaptırımı genel hükümlere bırakılmıştır. Türk hukukunda ticari sırlar TTK'da 54. ile 63. maddeleri arasında yer alan haksız rekabet hükümleri ile korunmaktadır<sup>634</sup>. Ticari sırlar, gizli olmalarından dolayı sahiplerine rakipleri karşısında ekonomik avantaj sağlamaktadır ve bu ekonomik avantajın hukuka aykırı bir şekilde sona erdirilmesi, üretim ve iş sırlarını hukuka aykırı olarak ifşa etmenin veya ele geçirmeye yöneltmenin dürüstlüğe aykırı davranış olduğunu düzenleyen TTK'nın m. 55/1/b-3 ve 55/1/d. maddeleri çerçevesinde haksız rekabet teşkil etmektedir<sup>635</sup>.

Bu doğrultuda TTK'nın 56. maddesinde haksız rekabet teşkil eden fiiller sebebi ile ekonomik menfaatleri zarar gören veya böyle bir tehlike ile karşılaşabilecek olan kimselerin tespit davası, men davası, haksız rekabetin sonucu olan maddi durumun ortadan kaldırılarak eski hale getirme davası ve tazminat davası açabileceği öngörülmüştür. TTK'nın 62. maddesinde ise ceza sorumluluğu düzenlenmiştir. Buna göre TTK'nın 55. maddesinde sayılan fiilleri kasten işleyenlerin şikayet üzerine cezalandırılacaktır.

Diğer yandan çalışanın ticari sır konusu buluşa ilişkin gizlilik yükümlülüğünü ihlali, işverene uğradığı zararların tazminini istemesi hakkı verirken (İşK m. 26/2; TBK m. 112), aynı zamanda güven ilişkisinin zedelenmesi sebebi ile işveren

---

<sup>633</sup> Suluk, s. 214.

<sup>634</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 99; Gürbüz Usluel, s. 96.

<sup>635</sup> Sulu (Ticari Sır), s. 52.

bakımından haklı nedenle fesih sebebi oluşturmaktadır. Nitekim İşK m. 25/2-e kapsamında işverenin meslek sırlarını ortaya atmak, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardan sayılmıştır. Buluşa ilişkin bilgilerin çalışan tarafından üçüncü kişilerle paylaşılması da bu kapsamda sadakat borcunun bir ihlali olarak işverenin sözleşme ile bağlı kalmasını objektif iyiniyet kuralları çerçevesinde kendisinden beklenemez nitelikte kılmaktadır. Bu noktada işverenin iş sözleşmesini feshetmesi için çalışanın sadakat yükümlülüğüne aykırı davranışının zarara yol açması veya buluşun çalışan veya üçüncü kişiler tarafından kullanılması da zorunlu değildir<sup>636</sup>. Ancak işveren zarara uğramışsa İşK 26/2. maddesi doğrultusunda tazminat talebi saklıdır. İşverenin sözleşmeyi haklı olarak fesih hakkı İşK m. 26/1 çerçevesinde çalışanın dürüstlük kuralına aykırı davranışını öğrendiği günden başlayarak altı iş günü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıllık hak düşürücü süreye tabidir<sup>637</sup>.

Son olarak, çalışanın sır saklama yükümlülüğünün ihlalinin ceza hukuku bağlamında yaptırımını TCK'nın 239. maddesinde öngörülmüştür. Anılan hükümde düzenlenen *“ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi ve belgelerin açıklanması”* suçunun kapsamına *“fenni keşif veya sınai uygulamaya ilişkin bilgiler”* in de girdiği ikinci fıkrada açıkça düzenlenmiştir. Şikayete bağlı bu suçun konusu ise ticarî sır niteliğindeki bilgi veya belgeleri yetkisiz kişilere “vermek” veya “ifşa etmek”tir<sup>638</sup>. Bu noktada failin işveren veya çalışan olması zorunlu olmayıp, suç bu kişiler dışındaki kişiler tarafından da işlenirse de anılan hüküm uygulama alanı bulur<sup>639</sup>.

---

<sup>636</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 299.

<sup>637</sup> İşverenin haklı fesih nedeninin doğup doğmadığının öğrenilmesi işyeri içerisinde soruşturmayı gerektiriyorsa sürelerin soruşturmanın bitiminden sonra başlayacağı yönünde bkz. Canbolat (İşçi Buluşları), s. 301.

<sup>638</sup> Sulu (Ticari Sır), s. 117.

<sup>639</sup> Canbolat (İşçi Buluşları), s. 318.

### 3. Buluşı İlişkin Bilgilerin Tersine Mühendislik Yolu ile Elde Edilmesi

Çalışmamızın çeşitli bölümlerinde değinildiği üzere tersine mühendislik, buluş konusu ürün veya usulün rakipler tarafından analiz edilerek buluşun çalışma prensiplerinin ortaya çıkarılması faaliyetidir<sup>640</sup>. Tersine mühendislik, buluş konusu bir ürün ise ürünü parçalarına ayırma, test etme, ölçme, kodlarını çözme şeklinde yürütülebilir<sup>641</sup>.

Tersine mühendislik ile buluşa ilişkin gizli bilgilerin aleniyet kazanması ticari sır korumasını ortadan kaldırmakla birlikte, bu faaliyetin gizli bilgiyi bağımsız şekilde hukuka uygun yoldan elde etme kabul edildiğinden, rakiplerin bu şekilde buluşa ilişkin bilgileri ele geçirmesi haksız rekabet oluşturmamaktadır<sup>642</sup>. Gerçekten de buluşa ilişkin bilgilerin haksız şekilde elde edilmeden, ürünün veya usulün incelenmesi sonucu adil şekilde ortaya çıkarılması sır sahibi tarafından engellenebilecek bir durum olmadığı gibi, sır sahibi özellikle sır konusu bir buluş olduğunda, patent koruması yerine ticari sır korumasını seçtiğinde bu riskleri de üstlenmiş sayılmalıdır.

Önceki iki başlıkta açıklanan durumların aksine, ticari sır konusu buluşun tersine mühendislik yolu ile aleniyet kazanmasında çalışanın da işverenin de bir dahili veya kusuru bulunmamaktadır. Bu sebeple çalışanın, işverenin veya buluşu elde eden üçüncü kişilerin hukuki veya cezai sorumlulukları gündeme gelmeyecektir.

Bu hususta ayrıca, işverenin buluşun gizliliğini ortadan kaldıran açıklamadan sonra SMK'nın 84. maddesinde yer alan hoşgörü süresinden yararlanarak patent

---

<sup>640</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 196; Gürbüz Usluel, s. 43; Sulu (Ticari Sır), s. 128; Bağrıaçık, S. N.: Üretim ve İş Sırlarının Korunması, İstanbul 2017, s.15.

<sup>641</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 199.

<sup>642</sup> Bilge (Ticari Sır), s. 196 vd.; Gürbüz Usluel, s. 42; Öztürk (Patent Verilebilirlik), s. 53; Baş, M.: Teknik Bilgi (Know How) Lisans Sözleşmesi, Ankara 2000, s. 37.

başvurusunda bulunma ihtimalinin, buluşun tersine mühendislik ile açıklanması durumunda kural olarak mümkün olmayacağı belirtilmelidir. Zira anılan hükümde, üçüncü kişiler tarafından yapılan açıklamaların buluş sahibinden doğrudan doğruya veya dolaylı olarak bilgi almak yoluyla yapılması durumunda yeniliği öldürmeyeceği düzenlenmiştir. Bu şekilde, buluş sahibinin bilgiyi doğrudan veya dolaylı olarak paylaştığı kişilere bilginin gizli tutulması konusunda duyduğu güven korunmak istenmiştir<sup>643</sup>. Bilgiyi açıklamama yükümlülüğünün sözleşmeden, halin icabından ya da kanundan doğabileceği öğretide ifade edilmiştir<sup>644</sup>.

Bu açıklamalar çerçevesinde, tersine mühendislik faaliyeti üçüncü kişilerce, buluş sahibinden gizli tutulması gereken bir bilginin doğrudan veya dolaylı olarak öğrenilmeden, bizzat buluş sahibi tarafından piyasaya sunulmuş olan ürünün incelemesi ile yürütüldüğünden, bu şekilde öğrenilen ve açıklanan bilgiler kanaatimizce SMK'nın 84. maddesi çerçevesinde değerlendirilmemelidir. Dolayısıyla bu şekilde açıklanan bilgi gizli tutulan buluşun patentlenebilirlik şartlarından yenilik unsurunu ortadan kaldıracığından, ticari sır koruması sona eren buluş için sonradan patent başvurusu yapılamayacaktır. Elbette tersine mühendislik yolu ile söz konusu bilgileri elde eden üçüncü kişiler ile buluş sahibi işveren arasındaki ilişkinin özellikleri gibi somut olayın içerdiği münferit durumlar bu durumun istisnasını gündeme getirebilir.

Bu durumda ticari sır olarak korunan buluşun gizlilik unsurunun tersine mühendislik yoluyla ortadan kalkması durumunda buluşun akıbeti ve işverenin bedel

---

<sup>643</sup> Öztürk, (Patent Verilebilirlik), s. 218; Güneş, İ.: Sınai Mülkiyet Kanunu Işığında Uygulamalı Patent ve Faydalı Model Hukuku, Ankara 2017, s. 95. *Güneş*, buluşa ilişkin bilgiyi edinen ve mahremiyetle yükümlü olmayan kişilere yapılan açıklamaların yeniliği bozucu etki doğuracağını, ancak bilginin paylaşıldığı kişilerin mahremiyet yükümlülüğü olması durumunda yeniliğin ortadan kalkmayacağını belirtmiştir.

<sup>644</sup> Öztürk, (Patent Verilebilirlik), s. 218.

ödeme yükümlülüğünün değerlendirilmesi gerekecektir. Zira işverenin SMK'nın 84. maddesine dayanarak patent başvurusunda da bulunamayacağı durumda buluş korumasız kalmış olacaktır.

Alman içtihat hukukunda, patent hakkının hükümsüzlük davası yoluyla sona erdirilmesinin etkilerinin ticari sır olarak korunan buluşların ticari sır korumasının sona ermesinin yorumlanmasında göz önünde bulundurulması gerektiği ifade edilmiştir<sup>645</sup>. Patente karşı açılan ve kesinleşen dava sonucunda patent hakkı sona ermekte, bu doğrultuda işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün kararın kesinleşmesinden sonra ileriye dönük olarak sona ereceği kabul edilmektedir ve kanunen hüküm altına alınmıştır. Bu durumda, ticari sır olarak korunan buluşların da sonradan aleniyet kazanması ve korumanın sona ermesi durumunda, işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün ileri dönük olarak sona ermesi gerektiği savunulmuştur<sup>646</sup>.

Ticari sır olarak korunan buluşlar ile patent ile korunan buluşlarda tarafların eşit şekilde değerlendirilmesi gerektiği gerekçesinden hareket eden bu görüşün kanaatimizce kural olarak kabul edilmesi sakıncalı sonuçlara yol açabilecektir. Bu noktada somut olayın özelliklerinin dikkate alınması ve istisnai olarak makul bedel ödeme yükümlülüğünün hakkaniyet gereğince işverenden beklenemeyeceği durumlarda bu sonuca varılması isabetli olacaktır. Nitekim ticari sır koruması, işverenin kararı ile kanunen patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünden muafiyet olarak tanınmış bir imkan olup bu kararın çalışanın bedel hakkını etkilememesi için Kanun'da koruyucu hükümler öngörülmüştür. Bu durum kanun koyucunun, çalışanın bedel hakkını güvence altına almak ve işverenin işletmesel kararı sebebi ile dezavantajlı bir konuma getirilmesini önlenmek istediğinin bir göstergesidir. Öte

---

<sup>645</sup> BGH 29.09.1987 – X ZR 44/86, GRUR 1988.

<sup>646</sup> Trimborn, s. 26; BGH 29.09.1987 – X ZR 44/86, GRUR 1988.

yandan, işveren buluş için patent korumasından vazgeçerek gizlilik kararı verirken, buluşun tersine mühendislik yolu ile elde edilmesinin mümkün olup olmadığı gibi riskleri değerlendirerek bu kararı vermelidir. İşverenin ticari sırrın aleniyet kazanması durumunda buluştan faydalanma imkanının ortadan kalkacağı konusunda aldığı bu riske karşılık, buluşun aleniyet kazanması ile bedel ödeme yükümlülüğünün ortadan kalkacağının kabulü bu sebeple hakkaniyetli olmayacaktır.

Sonuç olarak, somut olayın şartlarına göre değerlendirilecek istisnai durumlar dışında, ticari sır olarak korunan buluşun tersine mühendislik ile aleniyet kazanmasının çalışanın veya işverenin sorumluluğuna yol açmayacağı, ancak somut olayın şartlarına göre ortaya çıkabilecek istisnai durumlar hariç tutulmak üzere kural olarak işverenin bedel ödeme yükümlülüğünü etkilemeyeceği kabul edilmelidir.

## SONUÇ

Türk hukukunda çalışanların buluşları, SMK ve ÇBY’da düzenlenmiştir. Kanun ve ikincil düzenleme ile oluşturulan çerçevede, buluştan kaynaklanan hakların gerçek hak sahibi prensibi gereği çalışanın kişiliği ve malvarlığında doğacağı, çalışanın buluşu bildirim yükümlülüğü ve işverenin hak talebi aşamaları ile işveren tarafından devren iktisap edileceği öngörülmüştür.

İşverenin çalışan buluşuna ilişkin hak talebi ile buluştan doğan hakları devralması, kanuni borçları olan çalışana makul bedel ödeme yükümlülüğü ile buluş için patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünü gündeme getirir. Makul bedel ödeme yükümlülüğünün temelinde çalışanın buluş uğraşısının desteklenmesi ve işverene buluşun sağladığı tekel hakkının çalışana ek bir bedel ödenmesini gerekli kıldığı görüşü yatar. Patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü ise işveren bakımından hem bir hak hem de bir borç olarak ortaya çıkar. Nitekim buluştan doğan hakları devralarak patent başvurusunda bulunma yetkisini de elde eden işveren aynı zamanda buluşun korunmasını sağlama borcu altında olduğundan buluş için patent başvurusu yapmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, çalışanı ödüllendirmekten ziyade, çalışanın gerçekleştirmiş olduğu buluş üzerindeki menfaatleri doğrultusunda buluşun gerekli özen ve dikkat gösterilerek korunması amacıyla doğmuştur. İşverenin asli yükümlülükleri, tam hak talebinden sonra taraflar arasındaki ilişkiler bakımından belirleyici role sahiptir.

Çalışan buluşları düzenlemelerinin yorumunda bir ilke niteliği taşıyan SMK'nın 117. maddesinde, işveren ile çalışan arasında bedel ve ödeme şeklinin belirlenmesi için sözleşme yapma serbestisi ortaya konduktan sonra, imzalanacak bu sözleşme içerik ve zamansal açıdan sınırlanmıştır. Bu sınırlamanın sebebi sözleşmenin zayıf tarafı olan çalışanın korunması olarak açıklanmıştır. Bu doğrultuda sözleşme içerik bakımından, SMK'nın emredici hükümlerine aykırı ve çalışan aleyhine hakkaniyete aykırı hükümler içeremez. Bununla beraber sözleşme yapma serbestisinin zamansal sınırı bakımından SMK'da çelişkili olarak yorumlanabilecek çeşitli hükümler ve uygulamada da farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu hususta yapılan analiz ile taraflar arasındaki sözleşmenin, hizmet buluşu için patent başvurusunda

bulunulduktan sonra akdedilebileceği, patent başvuru yükümlölüğünün ortadan kalktığı haller için ise bu sürenin işverenin hak talebini takiben makul bir süre olarak yorumlanması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bedel ödeme yükümlölüğünün süresi ise kural olarak patent hakkının sona ermesiyle son bulmakla beraber bu süre, buluşun patent ile korunabilir olmadığına mahkeme veya Kurum kararı ile anlaşılması veya patent koruması devam ederken buluşun ekonomik olarak değerdendirilebilirliğini kaybetmesi durumlarında farklılık gösterebilecektir. İşverenin bedel ödeme yükümlölüğü, buluşun korunabilir olmadığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme veya kurum kararından sonra ve buluşun ekonomik olarak değerdendirilebilirliğini yitirmesi durumunda somut olayın şartlarına göre istisnai olarak, ileriye dönük olarak ortadan kalkacağı ifade edilmiştir.

Diğer yandan patent başvurusunda bulunma yükümlölüğü işverenin buluşu patent veya ticari sır olarak koruma tercihini gündeme getirir. Hizmet buluşunun patent veya ticari sır olarak korunması yönündeki karar, yukarıda açıklanan bedelin ve ödeme şeklinin belirlenmesi, taraflar arasında sözleşmenin akdedilmesi, bedel ödeme yükümlölüğünün süresi aşamalarında farklı sonuçlar ortaya çıkaracaktır. İşverenin kanuni borçları karşısında esas olan buluş için patent başvurusunda bulunmak olduğundan, Kanun ve Yönetmelikte taraf hak ve yükümlölüklerine ilişkin düzenlemelerin de buluşun patent başvurusuna konu edildiği durumu yansıttığı görölmektedir. Diğer yandan buluşun ticari sır olarak korunması, patent başvurusunda bulunma yükümlölüğünü ortadan kaldıran haller arasında istisnai olarak sayılmış olup, çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerde de dolaylı olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin incelenmesi ve yorumlanarak çalışan buluşlarında ticari sır korumasının hüküm ve sonuçlarının analiz edilmesi, öncelikle ticari sır kavramının

açıklanmasını, akabinde patent ve ticari sır korumalarının karşılaştırmalı olarak incelenmesini gerektirmektedir.

Bu kapsamda çalışmamızda ticari sır ve patent korumasının farklılık gösterdiği ve birbirini tamamladığı noktalar ortaya konmuş, bu suretle çalışan buluşları bakımından hangi durumlarda ticari sır veya patent korumasının daha isabetli olacağı hususunda bir değerlendirme yapılmıştır. Bu değerlendirmede, koruma türünün içeriği, kapsamı, süresi, maliyeti, buluşun ait olduğu teknik alanın ve piyasadaki diğer aktörlerin özellikleri gibi kriterler esas alınmıştır. Ticari sır ve patent koruma türlerinden birinin seçilmesi veya iki korumadan birbirini tamamlayacak şekilde yararlanılması kararı, işveren tarafından pek çok değişken bir arada değerlendirilerek her buluş için ayrı ayrı verilecek stratejik bir karardır. Ülkemizde işletmelerin, geliştirilen buluşu patent ile koruma yönünde bir eğilim bulunduğu, bu eğilimin temelinde patent portföylerinin devlet teşviklerinden yararlanma, üniversite-sanayi işbirliklerinde avantaj sağlama, işletmenin teknolojik itibarını artırma, buluşun ticarileştirmesi aşamasında çeşitlilik sağlama gibi sebepler bulunduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, her buluş için en güçlü koruma türü somut olay bazında değişebilecektir ve dikkate alınacak kriterler çerçevesinde ticari sır veya patent korumasından buluş bazında en avantajlı koruma türünün seçilmesi gerekmektedir.

Çalışan buluşlarının ticari sır olarak korunmasına ilişkin düzenlemeye, SMK'nın 116. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında yer verilmiştir. Anılan düzenleme, yorum gücüne sebebiyet verecek çelişkiler barındırmakla beraber, kaynak Alman düzenlemesi ve mülga PatKHK'dan da ayrılmaktadır. Bu husus, öncelikle maddenin kaynağını oluşturan kaynak düzenlemelerin incelenmesini, akabinde yapılacak yorum faaliyeti ile hükmün anlamlandırılmasını zorunlu

kılmaktadır. ArbErfG ve PatKHK'nın ilgili hükümlerinde patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün istisnası olarak buluşun ticari sır olarak korunması ortaya konmuş, ancak işverenin ancak işletmenin meşru menfaatlerinin buluşun ticari sır olarak korunmasını gerektirmesi durumunda patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün ortadan kalkacağı öngörülmüştür. Bu şekilde işletmenin meşru menfaatleri, ticari sır koruması bakımından bir ön koşul olarak ortaya konmuştur. Bunun sebebi, işverenin asli yükümlülüklerinden biri olan patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünü ortadan kaldıracak olan ticari sır korumasının, çalışanın menfaatleri aleyhine patent başvurusundan kaçınmak için bir araç olarak kullanılmasını engellemektir.

Oysa SMK'da 116/1. maddede işverenin işletmenin meşru menfaatlerinin gerektirmesi durumunda patent başvurusu yapmaktan kaçınabileceği belirtilmiş, aynı maddenin ikinci fıkrasında patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün istisnaları düzenlenirken işletme sırlarının korunmasından bahsedilmiştir. Kanun koyucu bu şekilde anılan maddede birbirinin şartını oluşturan işletmenin meşru menfaatleri ve ticari sır korumasını ayırarak iki farklı istisna oluşturmuştur. Bu bakımdan hükmün lafzına göre yapılacak yorum, çalışan buluşlarının ticari sır olarak korunması bakımından kaynak düzenlemelerden farklı bir işleyişin ortaya çıkmasına ve hüküm ve sonuçların değişmesine sebep olabilecektir. Lafza göre yapılacak yorumun ortaya çıkarması muhtemel sakıncalar ortaya konduktan sonra, işletme menfaatinin çalışan buluşları bağlamında anlamı ve kapsamı açıklanmıştır. Bu doğrultuda sistematik, tarihsel ve amaçsal yorum yöntemleri ile SMK'nın 116/1. maddesinde yer alan işletme menfaatinin ilişkin istisnanın, ikinci fıkrada patent başvuru yükümlülüğünü ortadan kaldıran istisnalar arasında sayılan buluşun işletme sırrı olarak korunmasına ilişkin

düzenlemeyi kapsadığı kanaatine ulaşılmıştır. Bir diğer ifade ile patent başvuru yükümlülüğü istisnai olarak, buluşun ticari sır olarak korunması durumunda ortadan kalkacak olup, işveren ancak işletmenin meşru menfaatleri buluşun ticari sır olarak korunmasını gerekli kılıyorsa patent başvurusundan kaçınabilecektir.

Hükmün yorumlanması sonucunda çalışan buluşunun ticari sır olarak korunması için gerekli şartlar, buluşun hizmet buluşu olması, işverenin tam hak talebinde bulunması ve işletme menfaatlerinin buluşun ticari sır olarak korunmasını gerektirmesi olarak sıralanmıştır. Bu noktada buluşun patent veya ticari sır olarak korunması yönündeki kararın, tam hak talebinde bulunarak buluş üzerinde tasarruf yetkisini elde eden işverene ait olduğu, dolayısıyla çalışanın işvereni patent başvurusunda bulunmaya zorlama hakkının olmadığı vurgulanmıştır. İşveren, çalışanın buluştan doğan haklarını ihlal etmediği ve kanunun emredici hükümlerine aykırı davranmadığı sürece, işletmesel karar alma özgürlüğü çerçevesinde buluşun ne şekilde değerlendirileceğine yönelik kararı vermekte serbesttir. Bu kapsamda işveren, çalışanın buluş bildiriminden sonra doğal zamansal sınırlar içerisinde buluşun ticari sır olarak korunması kararını alabilecektir. Bununla beraber SMK ve ÇBY bu hususta sessiz kalsa da işverenin patent başvurusunda bulunmayacağı yönündeki kararını çalışana bildirmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu bildirim hem ticari sır olarak saklanmasına karar verilen buluşun gizliliğini sağlamak, hem de işverenin çalışana bilgi verme yükümlülüğü bakımından gerekli ve önemlidir.

Buluşun ticari sır olarak korunması ilk olarak işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünün ortadan kalkması sonucunu doğurur. Bununla beraber işverenin makul bedel ödeme yükümlülüğü devam etmektedir. Zira makul bedel ödeme yükümlülüğünün doğumunda etkili olan işverenin buluş sayesinde tek

benzeri imtiyazlı bir konum elde etmesi ve çalışanın çabasının ödüllendirilmesi sebepleri, buluşun ticari sır olarak korunması durumunda da söz konusudur. Diğer yandan, bedel ödeme yükümlülüğünün devam edeceği süre de farklı görüşleri ortaya çıkarmıştır. Bu hususta ticari sır olarak korunan buluşlar bakımından bedel ödeme yükümlülüğünün kural olarak ticari sır koruması ve işverenin bu korumadan sağladığı imtiyazlı konum devam ettiği süre boyunca devam edeceği sonucuna ulaşılmıştır.

SMK'nın 116/1. maddesinde buluşun ticari sır olarak korunması durumunda çalışana ödenecek bedelin tespitinde, çalışanın aleyhine ortaya çıkması muhtemel ekonomik kayıpların göz önünde bulundurulacağı öngörülmüştür. Bu düzenlemenin somutlaştırılması için yapılan değerlendirme ile şu hususların bedelin hesaplanmasında göz önünde tutulabileceği sonucuna ulaşılmıştır: (i) çalışanın buluşçu olarak belirtilmesi hakkından ticari sır koruması sonucunda vazgeçilmesinin özellikle mesleki itibar bakımından ekonomik bir kayba sebep olması ihtimali, (ii) ticari sır olarak korunan buluştan sınırlı olarak yararlanma ve ekonomik gelir elde etme imkanı bulunması, (iii) çalışanın ÇBY'de patent başvurusu şartına bağlanan teşvik ödülünden mahrum kalacak olması.

Bedel ödeme yükümlülüğü kapsamında son olarak, ticari sır korumasının doğası gereği yükümlülüğün devamını etkileyebilecek özel durumlar açıklanmıştır. Bu kapsamda, ticari sır olarak korunan buluşun patent ile korunabilirlik şartlarını taşımadığı, dolayısıyla SMK anlamında bir çalışan buluşu olmadığına anlaşılmıştır. Bu durumda SMK'nın 117/3. maddesi çerçevesinde işverenin taraflar arasındaki bedelin hakkaniyete aykırılığını ve sözleşmenin geçersizliğini ileri sürme hakkı olduğu kanaatine varılmıştır. Ticari sır olarak korunan buluşun sonradan ekonomik olarak değerlendirilebilirliğinin ortadan kalkması durumunda, buluşun patent ile

korunduğu durum ile kıyas yapılarak, işverenden bedel ödemesine devam etmesinin beklenemeyeceği durumda yükümlülüğünün ileriye dönük olarak ortadan kalkacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ticari sır koruması kararı alınırken var olan gizlilik ihtiyacının ticari sır koruması devam ederken sonradan ortadan kalkması durumunda ise işverenin bedel ödeme yükümlülüğünden kaçınamayacağı ifade edilmiştir.

Buluşun ticari sır olarak korunmasının bir diğerk hukuki sonucu çalışanın sır saklama yükümlülüğünün devam etmesidir. Çalışanın işverene karşı sadakat yükümlülüğünün bir yansıması olarak çalışan buluşlarında ortaya çıkan sır saklama yükümlülüğü, çalışanın buluş bildiriminden başlayarak, ticari sır korumasının sona ermesine kadar devam eder. Yükümlülüğün ihlali ise genel hükümler çerçevesinde çalışanın hukuki ve cezai sorumluluğunu gündeme getirir, işveren bakımından ise hizmet sözleşmesinin feshi için haklı sebep oluşturur.

Ticari sır korumasının çeşitli sebeplerle ortadan kalkması durumunda taraf hak ve yükümlülüklerinin de ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Ticari sır konusu buluşun sır sahibinin iradesi dışında aleniyet kazanması mümkün olduğu gibi, üçüncü kişiler tarafından tersine mühendislik yoluyla hukuka uygun yollardan elde edilmesi de söz konusu olabilecektir. İşverenin gizliliğin devamı için yeterli önlemi almaması veya kusurlu davranışları sonucunda buluşa ilişkin bilgilerin üçüncü kişiler tarafından ele geçirilmesi durumunda ticari sır korumasının sona ermesinin, patent başvurusunda bulunma yükümlülüğünü tekrar gündeme getireceği söylenebilecektir. Bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda ise patent başvurusunda bulunma yükümlülüğüne ihlale bağlanan hukuki sonuçların ortaya çıkacağı kabul edilmelidir. Diğerk yandan ticari sır korumasının çalışan sebebiyle aleniyet kazanması, çalışanın sır tutma yükümlülüğü olarak değerlendirilecek ve yükümlülüğün ihlaline bağlanan

sorumluluk hükümleri uygulanacaktır. Son olarak, ticari sır korumasının üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen tersine mühendislik faaliyeti ile sona ermesi durumunda, tersine mühendislik kavramının doğası gereği buluşa ilişkin bilgilerin hukuka uygun yollardan elde edilmiş olması sebebi ile üçüncü kişilerin sorumluluğu gündeme gelmeyecektir. Bu durumda somut olayın özellikleri göz önünde bulundurularak, makul bedel ödeme yükümlülüğünün hakkaniyete aykırı hale geleceği ve işverenden ödemeye devam etmesinin beklenemeyeceği durumlarda istisnai olarak işverenin bedel ödeme yükümlülüğünün ileri dönük olarak sona ereceği şeklinde bir değerlendirme yapılmıştır.

Sonuç olarak, buluşa ilişkin tam hak talebinde bulunan işverenin işletmesel karar özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilen bir ticari karar niteliğindeki buluşun patent veya ticari sır olarak korunması tercihi, farklı hüküm ve sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Koruma türünün tercihinde etkili olacak bu sonuçların incelenmesi için çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemelerin, işveren ve çalışanın buluştan doğan menfaatleri ile taraf hak ve yükümlülükleri gözetilerek değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Buluş faaliyetinin işverenin ve çalışanın farklı bağlamlarda katkılarını içerdiği ve çalışan buluşları sisteminin sürece dahil bu aktörlerin etkileri dikkate alınarak oluşturulduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla yapılan incelemenin hareket noktasını işveren, çalışan ve hatta buluştan fayda sağlayacak toplumun menfaatler dengesi oluşturmaktadır.

## KAYNAKÇA

1. **Ahrens, S.:** Geistiges Eigentum und Wettbewerbsrecht, Hamburg 2016.
2. **Arkan, S.:** Ticari İşletme Hukuku, 28. Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2022.
3. **Arsan Ertürk, A.:** Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul 2010.
4. **Aydınlı, İ.:** “İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Muhtevası ve Önemi”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1999, C. 4, S. 4.
5. **Ayiter, N.:** İhtira Hukuku, Ankara 1968 (Anılış: İhtira Hukuku).
6. **Ayiter, N.:** Milletlerarası İhtira Hukukunun Bugünkü Durumu ve İktisaden Geri Kalmış Ülkelerde İhtira Hukuku Problemleri, AÜHFD 1968, C. 25, S. 3-4, s. 137-166 (Anılış: Problemler).
7. **Bağrıaçık, S. N.:** Üretim ve İş Sırlarının Korunması, İstanbul 2017.
8. **Balcıoğlu, G. A.:** “Çalışan Buluşlarında Hak Sahipliğinin Belirlenmesi ve Buna Bağlı Taraf Hak ve Yükümlülükleri” Prof. Dr. Ali Necip Ortan’a Armağan, Banka ve Finans Hukuku Dergisi 2019, C. 8, S. 32, s. 2153-2230.
9. **Baş, M.:** Teknik Bilgi (Know How) Lisans Sözleşmesi, Ankara 2000.
10. **Bentley, L./ Sherman B./ Gangjee D./ Johnson P.:** Intellectual Property Law, 5th Ed., Oxford 2018.
11. **Bilge, M. E.:** “Limited Şirketlerde Ortakların Bilgi Alma Hakkı”, AÜEHFD 2005, C. IX, S. 1-2, s. 429- 449 (Anılış: Bilgi Alma Hakkı).
12. **Bilge, M. E.:** Ticari Sırların Korunması, 2. Baskı, Ankara 2005 (Anılış: Ticari Sır).
13. **Blind, K./ Edler, J./ Frietsch, R./ Schmoch, U.:** “Motives to Patent: Empirical Evidence From Germany”, Research Policy 2006, C.35, S.5, s. 655–672.
14. **Busse, R./ Keukenschrijver, A.:** Patentgesetz, 9th Auflage, Berlin/Boston 2020.

15. **Camcı, Ö.:** Haksız Rekabet Davaları C.1, İstanbul 2001.
16. **Canbolat, T.:** “Fikri ve Sınai Haklar Yönünden İşçi Kavramı”, Fikri Mülkiyet Hukuku Yıllığı, Ed. Tekin Memiş, Ankara 2012, s. 31-71 (Anılış: İşçi Kavramı).
17. **Canbolat, T.:** İşçi Buluşları, İstanbul 2007 (Anılış: İşçi Buluşları).
18. **Chesterman, S.:** “Artificial Intelligence and the Limits of Legal Personality”, International & Comparative Law Quarterly 2020, C. 69, S. 4, s. 819- 844.
19. **Cohen, J./ Guttermann, A.S.:** Trade Secrets Protection and Exploitation, 2nd Ed., Washington 2001.
20. **Çataklar, E.:** Çalışanların Eserleri İş Sözleşmesinin Fikir ve Sanat Eserleri Hukukunda Doğurduğu Sonuçlar, İstanbul 2022 (Anılış: Çalışanların Eserleri).
21. **Çataklar, E.:** “Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler”, 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu (9-10 Mart 2017), Ed. Feyzan Hayal Şehirali Çelik, Ankara 2017, s. 409-454 (Anılış: Değişiklikler).
22. **Çelik, N./Canikoğlu, N./Canbolat, T./ Özkara, E.:** İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, İstanbul 2021.
23. **Çiftçioğlu, C. T.:** Sırrın Korunması Boyutuyla Ticari Sır, Bankacılık Sırrı veya Müşteri Sırrının Açıklanması Suçu, Ankara 2017.
24. **Däubler, W. ve diğerleri:** Arbeitsrecht Individualarbeitsrecht mit Kollektivrechtlichen Bezügen Handkommentar, 5th Auflage, 2022.
25. **DPMA:** Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst (*Özel Sektörde Çalışanların Buluşlarının Ücretlendirilmesine İlişkin Kılavuz*), 1959, (<https://www.dpma.de/docs/dpma/richtlinienfuerdieverguetungvonarbeitnehmererfindungen.pdf>), Erişim Tarihi: 21 Aralık 2022.

- 26. Eren, H./ Kılıç, A.:** “Firmalarda Patent ve Faydalı Model Koruma Stratejisini Etkileyen Faktörler”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi 2016, C. 12, S. 28, s. 189-208.
- 27. Ertaş, K.:** Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara 1982.
- 28. EPO:** Guidelines for Examination in the European Patent Office, 2021, (<https://www.epo.org/law-practice/legal-texts/guidelines.html>), Erişim Tarihi: 20 Kasım 2021 (Anılış: Guidelines).
- 29. EPO:** Patent Index 2021, (<https://www.epo.org/about-us/annual-reports-statistics/statistics/2021.html>), Erişim Tarihi: 23 Şubat 2023 (Anılış: Patent Index).
- 30. EUIPO:** European Observatory on Infringements of Intellectual Property Rights, “Protecting Innovation Through Trade Secrets And Patents: Determinants For European Union Firms”, 2017, ([https://euipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document\\_library/observatory/documents/reports/Trade %20Secrets%20Report\\_en.pdf](https://euipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document_library/observatory/documents/reports/Trade%20Secrets%20Report_en.pdf)), Erişim Tarihi: 22 Şubat 2023 (Anılış: EUIPO).
- 31. Eren, F.:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21. Baskı, Ankara 2017.
- 32. Esener, T.:** İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 1978.
- 33. Friedman, D./ Landes, W./ Posner, R.:** “Some Economics of Trade Secret Law”, Journal of Economic Perspectives 1991, C. 5, S. 1, s. 61-72.
- 34. Fuchs, K:** Schriften zum geistigen Eigentum und zum Wettbewerbsrecht, Band 118: Vergütungsansprüche des Hochschulbeschäftigten bei Verwertung des geistigen Eigentums durch die Hochschule, Baden-Baden 2020.
- 35. Fuhrmeyer, B./ Klein, F.:** “Employee Inventions and Copyrights”, Key Aspects of German Employment and Labour Law, Ed. Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch, 2. Baskı, Berlin 2018, s. 153-160.

- 36. Gervais, D.:** The TRIPS Agreement: Interpretation and Implementation, EIPR, 1999.
- 37. Goddar, H.:** “Employees’ Inventions and Model Agreements for Industry-Research Collaboration”, 9. INPRO Dialogue Forum, Vienna 2014.
- 38. Gözler, K.:** Hukuka Giriş, 17. Baskı, Bursa 2020.
- 39. Güneş, İ.:** Patent ve Faydalı Model Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2021 (Anılış: Patent ve Faydalı Model).
- 40. Güneş, İ.:** Sınai Mülkiyet Kanunu Işığında Uygulamalı Patent ve Faydalı Model Hukuku, Ankara 2017 (Anılış: Uygulamalı Patent Hukuku).
- 41. Güneş, İ.:** “Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk”, Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi 2010, C.10, S. 2, s. 13-23 (Anılış: İşçi Buluşları).
- 42. Gürbüz Usluel, A. E.:** Türk Özel Hukukunda Özellikle Anonim Şirketlerde Ticari Sırrın Korunması, İstanbul 2009.
- 43. Hamamcıoğlu, V./ Kahraman, D.:** “Patent Değerleme”, AIPPI Türkiye Bülteni Fikri Gündem Dergisi 2015, S.9, s. 13-24.
- 44. Hamamcıoğlu, V.:** “Sınai Mülkiyet Kanunu Çerçevesinde Çalışan Buluşları”, AIPPI Türkiye Bülteni Fikri Gündem Dergisi 2017, S.15, s. 21-24.
- 45. Hannah, D.R.:** “Should I Keep a Secret? The Effects of Trade Secret Protection Procedures on Employees' Obligations to Protect Trade Secrets”, Organization Science 2005, C. 16, S. 1, s. 71-84.
- 46. Helvacı, M./ Çamurcu, E./ Türkyılmaz, İ.:** Özellikle Anonim Şirket Açısından Şirket Menfaati Kavramı, Prof. Dr. Hamdi Yasaman’a Armağan, İstanbul 2017.

- 47. Himmelmann, U:** Vergütungsrechtliche Ungleichbehandlung von Arbeitnehmer-Erfinder und Arbeitnehmer-Urheber, GRUR 1999, S. 10, s. 897-904.
- 48. Hırş, E.:** Fikri ve Sınai Haklar, Ankara 1948 (Anılış: Sınai Haklar).
- 49. Hırş, E.:** Hukuki Bakımdan Fikri Say, Birinci Cilt, Çev. V. Çernis, İstanbul 1942 (Anılış: Fikri Say).
- 50. Kar, B.:** “İşletme, İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim”, Çalışma ve Toplum Dergisi 2008, S. 2, s. 101-129.
- 51. Kaya, A.:** Anonim Ortaklıkta Pay Sahibinin Bilgi Alma Hakkı, Ankara 2001 (Anılış: Bilgi Alma Hakkı).
- 52. Kaya, A.:** “Türk Hukukunda Patentten Doğan Haklar”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 2011, C. 55, S. 4, s. 173- 200 (Anılış: Patentten Doğan Haklar).
- 53. Kayahan, S./ Tunç, C.:** “Patentlenebilirlik için Gereken İlk Kriter: Teknik Karakter”, Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi 2021, C. 22, S. 2020/2, s. 11-31.
- 54. Kocayusufpaşaoğlu, N.:** Borçlar Hukuku Genel Bölüm, Borçlar Hukukuna Giriş-Hukuki İşlem-Sözleşme C. I, 6. Baskı, İstanbul 2014.
- 55. Koçak, H.:** “Türk Patent Hukuku Açısından Çalışan Buluşlarında Hak Sahipliği ve Çalışanın Bedel Hakkı”, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2019, C. 9, S. 2, s. 489-532.
- 56. Köker, A. R./Yalçın, U. G.:** Uzman Gözüyle Patent ve Faydalı Modelden Kaynaklanan Uyuşmazlıklar, Ankara 2021.
- 57. Kraye, G. F.:** Immaterialgüterrechtliche Erzeugnisse von Personen im Arbeitsverhältnis, Diss., Basel 1970.

- 58. Kurki, V. A.:** “A Theory of Legal Personhood”, Part 3 Chapter 6: The Legal Personhood of Artificial Intelligences (Elektronik Kitap), Oxford 2019, (<https://doi.org/10.1093/oso/9780198844037.003.0007>), Erişim Tarihi: 5 Aralık 2021.
- 59. Langinier, C./ Moschini, G.:** “The Economics of Patents: An Overview” (Working Paper), Center for Agricultural and Rural Development Iowa State University, 2002.
- 60. Loretto, D.:** "Employee Patents on Computer-Implemented Inventions: The Conundrum of Separate Ownership of Patent and Copyright," Cardozo Law Review 2002, C. 23, S. 2, s. 705-745.
- 61. Mollamahmutoglu, H./ Astarlı, M./Baysal, U.:** İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2017.
- 62. Narmanlıoğlu, Ü.:** İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, İstanbul 2012.
- 63. Nomer Ertan, N. F.:** Haksız Rekabet Hukuku, İstanbul 2016.
- 64. Nordemann, J.B./ Czychowski, C.:** “Employees’ Intellectual Property Rights in Germany”, Employees’ Intellectual Property Rights, AIPPI Law Series, Ed. Sanna Wolk, Kacper Szkalej, 2nd Ed., 2018, s. 155-200.
- 65. Noyan, E.:** Patent Hukuku, Ankara 2009.
- 66. Ortan, A. N.:** Avrupa Patent Sistemi C. II, Ankara 1992 (Anılış: Avrupa Patent Sistemi).
- 67. Ortan, A.N.:** İşçi Buluşları Hukuku, İzmir 1987 (Anılış: İşçi Buluşları).
- 68. Oğuzman, K/ Öz, T.:** Borçlar Hukuku-Genel Hükümler C. I, 13. Baskı, İstanbul 2015.

- 69. Özsoy, M. A.:** Özel Hukuk İlişkisine Dayalı Olarak Çalışanların Buluşları, İstanbul 2020.
- 70. Öztürk, Ö.:** “İşletmelerin Zor Kararı: Patentlemek ya da Patentlememek?” Fikri Mülkiyet Hukuku Yıllığı 2010, Ed. Tekin Memiş, İstanbul 2011, s. 395-440 (Anılış: Patentlemek ya da Patentlememek).
- 71. Öztürk, Ö.:** “Sınai Mülkiyet Kanunu’nda Patent ve Faydalı Modellere İlişkin Düzenlemeler ve Yenilikler”, 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu (9-10 Mart 2017), Ed. Feyzan Hayal Şehirali Çelik, Ankara 2017, s. 341-384 (Anılış: Yenilikler).
- 72. Öztürk, Ö.:** Türk Hukukunda Patent Verilebilirlik Şartları, İstanbul 2008 (Anılış: Patent Verilebilirlik).
- 73. Phillips, J.:** “Employee’s Inventions: An Analysis of the Nature of the Subject”, Employees’ Inventions, A Comparative Study, Ed. Jeremy Phillips, Sunderland 1981, s. 7-40.
- 74. Patent Effect:** Türkiye’nin Patent Raporu 2021, (<https://www.patentraporu.com/turkiyenin-patent-raporu-2021>), Erişim Tarihi: 23 Şubat 2023.
- 75. Polater, S.:** Yüksek Öğretim Kurumlarında Meydana Getirilen Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları ve Hak Sahipliği, Ankara 2019.
- 76. Poroy, R./ Tekinalp, Ü/ Çamoğlu, E.:** Ortaklıklar Hukuku C. 1, 14. Baskı, İstanbul 2019.
- 77. Reimer, E./ Schade, H./ Schippel, H.:** Das Recht der Arbeitnehmererfindung Kommentar zum Gesetz über Arbeitnehmererfindungen und deren Vergütungsrichtlinien, 7. Baskı, Berlin 2000.

- 78. Reitzle, H./ Karge, P./ Golkowsky, S.:** Employees' Inventions in Germany, 4th Ed., München 2020.
- 79. Ruete, M.:** "The German Employee Invention Law: An Outline", Employee's Inventions A Comparative Study, Ed. Jeremy Phillips, Sunderland 1981, s. 180-212.
- 80. Sandeen, S.K.:** "The Cinderella of Intellectual Property Law: Trade Secrets", Intellectual Property and Information Wealth: Issues and Practices in the Digital Age 399 2007, Ed: Peter K. Yu.
- 81. Saraç, T.:** "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2004, C. 9, S. 2, s. 257-278.
- 82. Schütz, J.:** "Zur Bindungswirkung der Anerkenntniserklärung nach § 17 ArbEG Bei Nachträglich Festgestellter Schutzunfähigkeit", GRUR 1980.
- 83. Serozan, R.:** Medeni Hukuk Genel Bölüm/Kişiler Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2017.
- 84. Sulu, M.:** Anonim Ortaklıklarda Şirket Menfaati Kavramı, İstanbul 2019 (Anılış: Şirket Menfaati).
- 85. Sulu, M.:** Ticari Sırların Korunması, İstanbul 2017 (Anılış: Ticari Sır).
- 86. Suluk, C.:** Çalışan Buluşları Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2020.
- 87. Suluk, C./Karasu, R./Nal, T.:** Fikri Mülkiyet Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2021.
- 88. Süzek, S.:** İş Hukuku, 21. Bası, İstanbul 2021.
- 89. Şehirali, F.H.:** "Patent Sisteminin İşlevleri ve Bu İşlevlerin Etkinliğini Sağlayan Yasal Düzenlemeler", BATİDER 2006, C. 23, S. 3, s. 33-90 (Anılış: Patent Sisteminin İşlevleri).
- 90. Şehirali, F.H.:** Patent Hakkının Korunması, Ankara 1998 (Anılış: Patent).

- 91. Tekinalp, Ü.:** Halka Açık Anonim Ortaklıklarda Yönetime Katılma Sorunları, İstanbul 1979 (Anılış: Yönetime Katılma).
- 92. Tekinalp, Ü.:** Fikri Mülkiyet Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2012 (Anılış: Fikri Mülkiyet).
- 93. Tekinalp, Ü.:** “Sınai Mülkiyet Kanunu’nun Öne Çıkan Yenilikleri”, 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu (9-10 Mart 2017), Ed. Feyzan Hayal Şehirali Çelik, Ankara 2017, s. 5-83 (Anılış: Yenilikler).
- 94. Tekinalp, Ü.:** “Türk Ticaret Hukukunu Ticari İşletme Bağlamında Yeniden Düşünmek”, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2008, C. 24, S. 3, s. 5-16. (Anılış: Ticari İşletme).
- 95. Teubner, G.:** Unternehmensinteresse-das gesellschaftliche Interesse des Unternehmens “an sich”?, ZHR 149, Frankfurt 1985.
- 96. Trimborn, M.:** Employees’ Inventions in Germany, Munich 2009.
- 97. Turner E. A.:** The Law Of Trade Secrets, London 1962.
- 98. Türk Patent:** Çalışan Buluşları Uygulama Kılavuzu, 2020 (Anılış: Çalışan Buluşları Kılavuzu).
- 99. Utku, D.:** “İşçi Buluşları”, Haluk Konuralp Anısına Armağan C. III, Ed.: Osman Berat Gürzumar, Ankara 2009, s. 969-1009.
- 100. Yusufoglu, F.:** Patent Verilebilirlik Şartları, İstanbul 2014.
- 101. Yücel Bodur, M.:** “İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü”, İş ve Hayat 2015, C. 1, S. 2, s. 137-167.
- 102. Wodtke, C./Richters, S./Pfuhl, M.:** Schutz von Betriebs – Geschäftsgeheimnissen, Berlin 2004.

- 103. Wolk, S.:** “Introduction to Employees Intellectual Property Rights”,  
Employees’ Intellectual Property Rights, AIPPI Law Series, Ed. Sanna Wolk,  
Kacper Szkalej, 2nd Ed., 2018.