

HİZMET BULUŞLARI

Ar. Gör. Derya KESKİNCİ*

GİRİŞ

İşçi buluşları teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişimin sağlanmasının vazgeçilmez araçlarından biri olduğu için, gelişmekte olan ülkelerde öneme yararlı bir biçimde düzenlenmelidir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde genel olarak işçi ve işçi buluşu kavramlarını 551 s. Pat. KHK ile getirilen sistemin genel esaslarını ikinci bölümde ise hizmet buluşlarının patent hukuku içindeki yerini Türk Hukuku ve Mukayeseli Hukuk açısından incelemiş bulunuyoruz.

1. GENEL OLARAK

A) “İŞÇİ KAVRAMI”

Patent hukuku alanında işçi kavramı oldukça geniş tutulmaktadır. Bu bakımdan İş Kanunu ya da Borçlar Kanunu'nun anladığı anlamda işçi kavramı ile yetinilmemektedir⁽¹⁾.

Pat. KHK m. 16'ya göre işçi “bir özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuk ilişkisi gereği, başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan kişidir.” Ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler ve pratik yapan öğrenciler de Pat. KHK'ya göre işçi sayılır. Pat. KHK m. 41'e göre, öğretim elemanı sıfatı Yüksek Öğretim Kanunu hükümlerine göre belirlenir⁽²⁾. Görüldüğü gibi hükümde işçi tanımlanırken, İş Kanunu m. 1'den farklı olarak hizmet akdi ile çalışma şart koşulmamıştır. Ayrıca stajyer ve pratik yapan öğrenciler de KHK kapsamına alınmıştır. KHK ile işçi kavramı genişletildiğinden dolayı işveren kavramı da genişletilmiş olmaktadır⁽³⁾.

* Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Usul ve İcra -- İflas Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi.

(1) Ayiter, İhtira Hukuku, Ankara 1968, s. 68 dn. 19'da anılan (Englert, Ch, L'Invention faite par l'employe dans l'entrepriseprree, Neuchatel 1960, s. 41 vd.); Hirsch, Fikri ve Sınai Haklar, Ankara 1948, s.95.

(2) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 470.

(3) Yurtsever, Şaziye, Patent Hukuku Koruması, Ankara 1999, s. 42.

B) “İŞÇİ BULUŞLARI KAVRAMI”

Pat. KHK m. 16 ‘ya göre işçi buluşları, patent veya faydalı model belgesi ile korunabilir olan buluşlardır. Bu KHK hükümlerine göre işçi buluşları; hizmet buluşları ve serbest buluşlar olarak iki bölüme ayrılır. (Pat. KHK m. 17/1) Hizmet buluşlarının dışında kalan buluşlar serbest işçi buluşları olarak kabul edilir. Teknik iyileştirme teklifleri patent veya faydalı model belgesi ile korunabilir nitelikte değildir. (Pat. KHK m. 16/1) Mevcut çözümleri iyileştiren sistemin daha kolay çalışmasını sağlayan teknik iyileştirme tekliflerinin yeni olmaları aranmaz. Buluş teknik iyileştirme teklifi niteliğinde ise işçi buluşu olarak kabul edilemez. Teknik iyileştirme tekliflerine sadece PatKHK m. 33 uygulanır⁽⁴⁾.

Alman İşçi Buluşları Yasası’na (Arb EG S 4) göre işçi buluşları ikiye ayrılır. Bunlar hizmet buluşlarını karşılayan “Bağlı Buluşlar” ile “Serbest Buluşlar”dır. Hizmet buluşları iş ilişkisinin devamı sırasında yapılan buluşlar olup, Külfet Buluşları ve Deneyim Buluşları olarak ikiye ayrılır. Külfet Buluşlarında işçinin hizmet sözleşmesinden doğan borcunu yerine getirmesi sözkonusudur⁽⁵⁾.

İsviçre’de İşçi Buluşları Hukuku’nun temelini Patent Yasası’ndaki hükümler (m. 3, 6 ve 9) ve İsviçre Borçlar Kanunu’nun 332 maddesi oluşturmaktadır. İsviçre Hukuku’nda hizmet buluşu kavramı tüm işçi buluşlarını kapsayan bir üst kavram olarak ele alınmıştır⁽⁶⁾. İşçi buluşları şu şekilde tasnif edilebilir⁽⁷⁾.

1. **Bağlı İşçi Buluşları:** İşçinin sözleşme hükümleri gereğince işini gördüğü sırada gerçekleştirdiği buluşlardır. Bunlara görevsel buluşlar da denilmektedir⁽⁸⁾.
2. **Akitte Şart Kılınmış Buluşlar:** Hizmet sözleşmesinde saklı tutulmuş olan bu buluşlara “Fırsat Buluşları”da⁽⁹⁾ denilmektedir. İşçinin işini gördüğü sırada yaptığı işi ile maddi bağı olan buluşlardır. Ancak işçi buluş faaliyetinde bulunmayı sözleşme ile üstlenmemiştir.

(4) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 470.

(5) Bernhardt, Wolfgang, Lehrbuch des Deutschen Patentrechts, 3. Auflage, München 1973, s. 88 vd.

(6) Blum/Pedrazzini, Patentrecht, Bd. 1, s. 286.

(7) Blum/Pedrazzini, Patentrecht, Bd. 1, s. 289 – 296.

(8) Ortan, İşçi Buluşları, s. 120 dn. 11 ve orada anılan yazarlar.

(9) Ortan, İşçi Buluşları, s. 149 dn. 6 ve orada anılan yazarlar.

3. **Serbest İşçi Buluşları:** İşçinin bu iki durum dışında gerçekleştirdiği buluşlardır.

C) 551 s. PAT. KHK İLE GETİRİLEN SİSTEM

Pat. KHK'da "Çalışanlar Buluşları" başlığı altında özel hükümlere yer verilmiştir. (Pat. KHK m. 16 – 41).

Çalışanların buluş yapmaya özendirilmesi amacıyla kanunkoyucu işçilerin buluşları ile ilgili hükümlere emredici nitelik tanımış ve sözkonusu hükümlerin işçilerin aleyhine değiştirilmeyeceğini hükme bağlamıştır. İşçi buluşları konusunda önceden sözleşme yapılması yasaklanmıştır⁽¹⁰⁾. Tarafların işçi buluşlarına ilişkin sözleşme yapma serbestliği hizmet buluşlarında patent verilmesi için yapılacak başvurudan sonra başlar. (Pat. KHK m. 24). İşveren ve işçi arasında yapılacak sözleşmeler hakkaniyete aykırı ise geçersiz sayılır. Aynı husus bedel için de geçerlidir. Hakkaniyete aykırılık iddiaları, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren altı aylık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmelidir. (Pat. KHK m. 35).

Pat. KHK m. 36'ya göre işveren sır tutma yükümlülüğü altındadır. Hizmet buluşlarında, buluş önce işçinin kişiliğinde doğar. Kanuni devre rağmen buluş sahibi maddi ve manevi haklara sahiptir. Serbest buluşlarda ise buluş tamamıyla işçindir. İşveren bu yükümlülüğe aykırı davranırsa B.K. m. 96'ya dayanarak, işçi tazminat talep edebilir⁽¹¹⁾.

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinden doğan genel yükümlülükler işçi buluşlarına ilişkin hükümlerden etkilenmez. Ancak buluşun serbest bırakılması başka sonuçlar doğurmuşsa, sözkonusu ilişki bundan etkilenebilir. İş ilişkisinin sona ermiş olması işçi buluşlarından doğan hak ve yükümlülükleri etkilemez. (Pat KHK m. 37).

İşveren iflas eder ve iflas idaresi de buluşu işletmeden ayrı devretmek isterse işçinin yapmış olduğu ve işyerinin de tam hak talebinde bulunduğu buluşu satın almada öncelik hakkı vardır. İşçinin işçi buluşundan doğan bedel alacağı imtiyazlı alacaklardandır (Pat. KHK m. 38).

Pat. KHK m. 39'a göre, özel hukuk ilişkisine bağlı olarak çalışan işçilerin buluş ve teknik iyileştirme teklifleri için uygulanan hükümler, özel düzenlemeler saklı kalmak koşuluyla genel, katma, özel bütçeli kamu ku-

(10) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 469.

(11) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 469.

ruluşları ve kamu iktisadi teşebüsleri ile bağı ortaklarında çalışan memurların buluş ve teknik iyileştirme teklifleri içinde uygulanır. Üniversite mensuplarının buluşları serbest buluş sayılır. (Pat. KHK m. 41).

İhtira Beratı Kanunu yürürlükteyken uygulanan “İşçinin İhtirarı” başlığını taşıyan B.K. m. 336 hükmü yürürlükte olmasına rağmen, Pat. KHK hükümleri dolayısıyla uygulanamaz. Ayrıca, B.K. m. 336 Pat. KHK ile çelişmektedir⁽¹²⁾.

2. HİZMET BULUŞLARI

A) TANIM VE UNSURLARI

Hizmet Buluşları, işçinin bir işletmede veya kamu idaresinde yerine getirmekle yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirdiği, işletmenin veya kamu idaresinin, deneyimleriyle çalışmalarına büyük ölçüde dayanan, işçinin iş ilişkisi sırasında yaptığı buluşlardır. (Pat. KHK m. 17/f. 2).

Bir buluşun, hizmet buluşu olması için, işçinin işletmedeki faaliyetinin gereği olarak gerçekleştirilmiş olması gerekir. Buluş bu faaliyetin doğrudan sonucu olabileceği gibi dolayısıyla sonucu da olabilir⁽¹³⁾.

Buluş, işletmenin deneyimleriyle çalışmalarını kullanarak gerçekleştirilmiş olmalıdır. Bununla buluşun, işletmenin araştırma, geliştirme, üretim ve satım faaliyetlerinden elde edilen bilgi, deneyim ve birikimle gerçekleştirilmiş olması kastedilmektedir. Malzeme ve parayı çalışma sözcüğü içinde düşünmek gerekir⁽¹⁴⁾.

Buluşun, hizmet buluşu olması için iş ilişkisinin devamı süresince gerçekleştirilmiş olması gerekir. Buluşun çalışma saatleri içinde veya dışında gerçekleştirilmiş olması önemli değildir⁽¹⁵⁾.

İsviçre Hukuku'nda da hizmet buluşundan söz etmek için iki şartın bir arada olması gerekir. Birinci şart, buluşla işçinin görmekte olduğu iş arasında maddi bir bağın olmasıdır⁽¹⁶⁾. İkinci şart, buluşun işçinin sözleşmeden doğan borcunu yerine getirdiği sırada geliştirilmiş olmasıdır. Buluş faaliyetinin sözleşmede açıkça bir görev olarak kararlaştırılması gerekmez.

(12) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 470.

(13) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 470-471.

(13) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 471.

(14) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 471.

(16) Blum/Pedrazzini, Patentrecht, Bd. 1, s. 288.

Bu yükümlülük genelde işçinin görev alanından ortaya çıkmaktadır. Somut olayda işçinin yararlanılmasına bırakılmış araçlar, laboratuvarlar, yardımcı personel, araştırma fonları, alınan ücret gibi kriterlerden hareket edilebilir⁽¹⁷⁾.

B) BULUŞUN SAHİBİ

Pat. KHK, İhtira Beratı Kanunu'nun öngördüğü başvurma sistemini terketmiş, gerçek buluş sahibi ilkesini benimsemiştir⁽¹⁸⁾. İşverene patente ilişkin haklar tanınması buluş sahibinin gerçek kişi olduğu kuralını değiştirmez⁽¹⁹⁾. Hizmet buluşu, gerçek buluş sahibi ilkesi gereği önce işçinin kişiliğinde doğar. Ancak işverenin buluşu tamamen veya kısmen devralmak hakkı vardır. İşveren bu kanuni hakkını tek taraflı, işçiye yöneltmekle hüküm doğuran irade açıklamasıyla kullanabilir. İşçinin, işverenin buluşu devralmak talebini reddetmeye hakkı yoktur. İşveren talepte bulununca, tamamen ve kısmen devraldığı buluşun bedelini ödemek ve buluşa koruma sağlamak için başvuruda bulunmak yükümlülüğü altına girer⁽²⁰⁾.

İsviçre Patent Kanunu, üçüncü maddesinde buluş üzerindeki hakkın buluşçuya, onun kanuni haleflerine veya başka bir hukuki nedenle üçüncü bir kişiye ait olacağını belirtmiştir⁽²¹⁾. Bu nedenle İsviçre Patent Kanunu'nun gerçek buluşçu ilkesini benimsediği sonucuna varabiliriz⁽²²⁾. İsviçre Borçlar Kanunu'na (OR Art. 332 / paragraf 1) göre buluş faaliyeti işçinin sözleşmeyle belirlenen yükümlülüklerine dahilse, buluş işverene ait olur. Buluşçu hakları (borçlunun kişisel hakları dışında) tamamen işverenin üzerine geçmelidir⁽²³⁾. Buluşçunun kişisel hakkının somut görünümüleri, işçinin patent sicilinde, patent belgesinde ve patent izni işleminde buluşçu olarak isminin belirtilmesidir⁽²⁴⁾. Buluşçunun kişilik hakkı buluşun devredilmesine rağmen, buluşçunun kendisinde kalan devredilmeyen, feragat edilemeyen, rehnedilemeyen bir haktır⁽²⁵⁾. Ancak gözönünde tutulması ge-

(17) Blum/Pedrazzini, Patentrecht, Bd. 1, s. 290.

(18) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 466.

(19) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 467.

(20) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 471.

(21) Blum/Pedrazzini, Patentrecht, Bd. 1, s. 272.

(22) Ortan, İşçi Buluşları, s. 123.

(23) Blum/Pedrazzini, Patentrecht, Bd. 1, s. 290.

(24) Ortan, İşçi Buluşları, s. 124.

(25) Ortan, İşçi Buluşları, s. 124.

reken önemli husus, buluş faaliyetinin işçinin sözleşmeden doğan yükümlülüklerine dahil olmasıdır. Buluşun işverenin aidiyetine verilmesi sözleşmeye bağlı çalışma sonucunun işverene ait olması şeklindeki iş hukuku esasına da uygundur. Buna göre, bu çeşit buluşlar “bağlı buluşlar” olarak adlandırılır⁽²⁶⁾. İsviçre doktrininde baskın olan görüş⁽²⁷⁾ işverenin buluş üzerindeki hakkı devren kazandığını kabul eder. Aslen kazanımın kabul edilmesi, buluş üzerindeki hakkın onu yaratana ait olduğuna ilişkin temel patent hukuku ilkesiyle ve buluşçunun buluş üzerindeki kişisel haklarının niteliğiyle de çelişir. İşverenin buluş üzerindeki hakkı devren kazanması, kanun gereği devirdir.

C) İŞÇİNİN BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşçinin bir hizmet buluşu gerçekleştirmesi halinde, işverenin kanundan doğan haklarını kullanabilmesi amacıyla Pat. KHK, buluş sahibi işçiye gecikmeksizin işverene bildirimde bulunma yükümlülüğünü getirmiştir⁽²⁸⁾. Pat. KHK m. 18’e göre bu bildirim yazılı olmalıdır. Buluş birden çok işçi tarafından gerçekleştirilmişse bildirim birlikte yapılmalıdır. İşveren kendisine ulaşan bildirim tebellüğ tarihini gecikmeksizin yazılı olarak bildirimde bulunan kişi veya kişilere bildirir. İşveren bildirim KHK’ye uygun yapılmasını temin için, işçiye gereken yardımı gösterir. (Pat. KHK m. 18/5).

Buluşu gerçekleştiren işçi veya işçiler, çözdükleri teknik problemi ve çözümünü, buluşu nasıl gerçekleştirmiş olduklarını, yararlanmış oldukları işletme deneyim ve çalışmalarını varsa diğer çalışanların katkılarını ve bu katkıların şeklini, yaptıkları işle ilgili olarak aldıkları talimatları işverene bildirmeli, buluşun daha iyi açıklanması bakımından varsa resmini de işverene vermelidirler. (Pat. KHK m. 18/f. 2,3).

Hizmet buluşunun gerçekleştirildiğini herhangi bir şekilde öğrenen işveren işçiye bildirim davet edebilir⁽²⁹⁾. İşveren bildirim kendisine ulaştığı tarihten itibaren iki ay içinde bildirim hangi hususlarda düzeltilmesi gerektiğini işçiye bildirir. (Pat. KHK m. 18/f. 4). İşverenin bildirim düzeltilmesi istemi, bildirim kanuni içeriği yansıtmaması, açık olmaması,

(26) Blum/Pedrazzini, Patentrecht, Bd. 1, s. 290.

(27) Blum/Pedrazzini, Patentrecht, Bd. 1, s. 280 vd.

(28) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 472.

(29) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 472.

yanlış bilgileri içermesi hallerinde yapılıır⁽³⁰⁾. İşveren iki ay içinde düzeltme isteminde bulunmazsa, bildirim kanuni şartlara ve içeriğe uygun olmasa bile geçerlidir. İki aylık bildirim süresi hak düşürücü süredir⁽³¹⁾.

İsviçre Hukuku'nda işçinin bildirim yükümlülüğü, sadakat borcuna dayandırılan bir yan edim yükümlülüğü olarak kabul edilmektedir⁽³²⁾. İşçinin patenti tehlikeye sokacak hareketlerden kaçınması da sadakat borcunun gereğidir⁽³³⁾.

D) İŞVERENİN HAK SEÇİMİ BİLDİRİMİ

İşveren, işçinin gerçekleştirdiği hizmet buluşu ile ilgili olarak işçinin bildirimini tebellüğ ettiği tarihten itibaren dört ay içinde, tam veya kısmi hak talebinde bulunabilir. İşveren bu talebini yazılı olarak işçiye bildirmek zorundadır. (Pat. KHK m. 19).

İşveren tek taraflı irade beyanı ile buluş üzerinde tam veya kısmi hak kazandığı için, bildirim kurucu yenilik doğuran bir haktır⁽³⁴⁾. İşverenin bildiriminden önce, işçinin hizmet buluşu üzerinde yapmış olduğu devir ve lisans işlemleriyle, rehin ve intifa hakkı kurulması gibi tasarruflar işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde geçersizdir. (Pat. KHK 20/f. 3). Bu hallerde iyiniyet korunmaz⁽³⁵⁾. İşveren dört aylık süre içinde bildirimde bulunmazsa, hizmet buluşu serbest buluşa dönüşür. (Pat. KHK m. 21/f. 1). Bunun sonucu olarak anılan sürenin hukuki niteliği, hak düşürücü olarak açıklanabilir⁽³⁶⁾. İşçi Pat. KHK'ye uygun bildirimde bulunmasa dahi, işveren hak seçimi bildiriminde bulunabilir⁽³⁷⁾.

E) TAM HAK

İşveren hizmet buluşu üzerinde tam hak talebinde bulunmuşsa bu bildirim kadar işçiye ait bulunan buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçer. (Pat. KHK m. 20/f. 1). İşçinin adının belirtilmesine ilişkin manevi

(30) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 472.

(31) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 472.

(32) Blum/Pedrazzini, Patentrecht, Bd. 1, s. 296.

(33) Dolder, Fritz Nachwirkende Nichtengriffspflichten des Arbeitnehmererfinders im Schweizerischen Recht, GRUR Int. 1982, s. 159.

(34) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 472.

(35) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 473.

(36) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 473.

(37) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 473.

hakkı (Pat. KHK m. 15) bunun dışındadır. Geçiş işverenin tek taraflı irade beyanının işçiye (veya işçilere) ulaşmasıyla ipso iure hüküm doğurur⁽³⁸⁾.

İşverenin buluş üzerindeki hakkı, patent veya faydalı model için başvuru yapmak ve patenti almak ile patentin ekonomik olarak değerlendirilmesi, mali değerlendirme haklarının korunmasıdır⁽³⁹⁾. Buluş hakkı önce işçinin kişiliğinde doğduğu ve daha sonra, talebi üzerine işverene devredildiği için işveren patent başvurusunu Pat. KHK m. 11/f. 1 uyarınca buluş sahibinin halefi olarak yapar ve patentin sahibi olur⁽⁴⁰⁾. Manevi yetkiye ait olanlar hariç, işveren patent veya faydalı modellere ilişkin gasp durumu dahil bütün hukuk ve ceza davalarını açabilir. İşveren buluşu işletmede kullanmak zorunda değildir. Buluşu veya patenti kısmen veya tamamen devredebilir, üzerinde rehin, lisans ve intifa hakkı tanıyabilir ve bunlar hacze konu oluşturabilirler⁽⁴¹⁾.

Pat. KHK 26. maddesi işverene hizmet buluşu için ülke içinde patent verilmesi amacıyla başvuruda bulunmayı hem hak hem de yükümlülük olarak getirmiştir⁽⁴²⁾. Ancak patent almaya uygun hizmet buluşu olsa da, buluşun faydalı model belgesi ile korunması amaca daha uygun ise işveren gecikmeksizin faydalı model belgesi verilmesini talep etmekle yükümlüdür. İşverenin başvurma yükümlülüğü 3 halde ortadan kalkmaktadır:

1. Hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanmışsa,
2. İşçi, buluşu için başvuru yapılmamasına rıza göstermişse,
3. İşletme sırlarının korunması başvuru yapmamayı gerektiriyorsa, işveren başvuruda bulunmayabilir.

Pat. KHK'nın 21. maddesi hangi hallerde hizmet buluşunun serbest buluş niteliğini kazanacağını belirtilmiştir. Buna göre;

1. İşveren hizmet buluşunu yazılı olarak serbest bırakmışsa,
2. İşveren buluşa yönelik kısmi hak talebinde bulunursa,
3. İşveren işçinin 18. maddeye göre yaptığı bildirim kendisine ulaşmasından itibaren dört ay içinde veya 20. maddesinin 2. fıkrası

(38) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 473.

(39) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 473.

(40) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 471.

(41) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 473.

(42) Şehirli, Patent, s. 69.

sı uyarınca yapılan teklifin ulaşmasından itibaren iki ay içinde cevap vermemişse hizmet buluşu serbest buluş niteliğini kazanır.

İşverenin tam hak talebinde bulunduğu hizmet buluşu için başvuru yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde, işçi işveren adına ve hesabına hizmet buluşu için Enstitüye başvurabilir. (Pat. KHK m. 26/f. 4). “İşçinin işveren adına ve hesabına başvuruda bulunabilmesi”, işverenin dolaysız olarak temsil edilebilmesi anlamına gelmektedir⁽⁴³⁾.

Pat. KHK’ya ve MK. m. 2’deki dürüstlük kuralına uygun olarak başvuruda bulunmakla işveren, koruma sağlamaya ilişkin yükümlülüğünü yerine getirmiş olur⁽⁴⁴⁾.

İşverenin ülke içinde patente yönelik hakkını kullanması kendisine aynı zamanda bir yükümlülük olarak getirilmişken yabancı bir ülkede koruma talebiyle patente yönelik hakkın kullanımı bir zorunluluk olarak getirilmemiştir⁽⁴⁵⁾. İşveren, işçinin talebi üzerine, patent almak istemediği yabancı ülkelerde buluşu serbest bırakmak ve bu ülkelerde işçiye patent almak için talep yapma imkanını sağlamakla yükümlüdür. Ancak inhisari olmayan kullanma hakkını saklı tutabilir. (Pat. KHK m. 27/f. 1,2).

İşveren, patent verilmesi için yaptığı başvuruyu takip etmek istemez veya patent hakkının korunmasından vazgeçmek isterse, işçinin talep ettiği bedeli ödemededen önce durumu işçiye bildirmekle yükümlüdür. İşçinin talebi üzerine işveren başvuru hakkını işçiye devretmek zorundadır. İşçi kendisine yapılan bildirim üç ay içinde cevap vermezse işveren patent başvurusundan veya patentten doğan haklarından vazgeçebilir. (Pat. KHK m. 29/f. 1). İşveren başvurusunun devredildiği hallerde, inhisari nitelikte olmayan yararlanma hakkını, uygun bedel karşılığında saklı tutabilir. (Pat. KHK m. 29/f. 2). Bu halde tam hak kısmi hakka dönüşmüş olur⁽⁴⁶⁾.

İsviçre Hukuku’nda, işveren patent başvurusunu kendi adına yaparken işçinin rızasına gerek duymaz⁽⁴⁷⁾.

F) KISMİ HAK

İşveren, işçinin bildiriminden kendisine ulaştığı tarihten itibaren 4 ay içinde kısmi hak talebinde de bulunabilir. (Pat. KHK m. 19).

⁽⁴³⁾ Şehirli, Patent, s. 70 – 71.

⁽⁴⁴⁾ Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 473-474.

⁽⁴⁵⁾ Şehirli, Patent, s. 71.

⁽⁴⁶⁾ Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 474.

⁽⁴⁷⁾ Blum/Pedrazzini, Patentrecht, Bd. 1, s. 296.

Kısmi hak, Pat. KHK m. 20/2'ye göre işverene inhisari olmayan bir kullanma (Lisans) hakkı sağlar. İşverenin buluşun korunmasını sağlama borcu yoktur. İşçi patent veya faydalı model başvurusunda bulunur. Bunlardan doğan haklar, işverenin inhisari kullanma hakkı ile sınırlı olarak işçiye aittir. İşveren, kısmi hak talebini içeren tek taraflı irade beyanının işçiye ulaşmasıyla bu hakkı elde eder⁽⁴⁸⁾.

İşverenin kısmi hakkını kullanması işçinin buluşunu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa, işçi işverenden ya kısmi hakkın tam hakka dönüştürülmesini ya da kendisini tamamen serbest bırakmasını iki ay içinde isteyebilir. (Pat. KHK m. 20)⁽⁴⁹⁾.

G) BEDEL ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşveren, hizmet buluşu üzerinde tam hak talep ederse; işçinin kendisine uygun bir bedelin ödenmesini talep hakkı doğar. (Pat. KHK m. 22/f. 1). Bedelin hesaplanmasında buluşun ekonomik değerlendirebilirliği, işçinin işletmedeki görevleri ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı dikkate alınır⁽⁵⁰⁾.

Kısmi hak talep eden işveren de buluştan yararlanmakta ise, işçi uygun bir bedelin ödenmesini talep edebilir. (Pat. KHK m. 23/1). Bedelin hesaplanmasında hakkın kısmi niteliği de gözönünde tutularak⁽⁵¹⁾, m. 23/1'deki kriterler dikkate alınır.

İsviçre Hukuku'nda, hizmet buluşlarında buluş faaliyeti sözleşmeden doğan bir yükümlülük olarak görüldüğünden, işçiye ayrıca ücret verilmez. Bedel sorunu hizmet sözleşmesiyle belirlenen ücret dahilinde çözülür⁽⁵²⁾.

H) UYGUN BEDEL TARİFESİ VE ZORUNLU TAHKİM

Pat. KHK tam hak ve kısmi hak sahibi işverenin işçiye ödemesi gereken bedeli bir tarifeye bağladığı gibi, bedele ilişkin anlaşmazlıkların çözümü için zorunlu hakem müessesini öngörmüştür⁽⁵³⁾. Bedelin tutarı ve öde-

(48) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s.475.

(49) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 475.

(50) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 474.

(51) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 475.

(52) Blum/Pedrazzini, Patentrecht, Bd. 1, s. 291.

(53) Tekinalp, Fikri Mülkiyet, s. 476-477.

me şekli, Pat. KHK 'nın yürürlüğe girmesinden sonra çıkarılan yönetmelik hükümlerine göre taraflarca belirlenir. Anlaşmazlıklar altmış gün içinde hakem tarafından çözümlenir. Tahkim kararı taraflar için bağlayıcıdır. Buluş birden çok işçi tarafından gerçekleştirilmişse bedel ve ödeme şekli her biri için ayrı ayrı hesaplanır. Bu konuda hizmet sözleşmesinde işçi lehine hükümler varsa, bunlar uygulanır. (Pat. KHK m. 25).

SONUÇ

Teknik, ekonomik ve sosyal ilerlemenin sağlanmasında buluşların korunması önemli bir yere sahiptir. Bu noktada iş hukuku ve patent hukukunun öngörmüş olduğu çatışan ilkeleri bağdaştırmak önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır. Modern patent yasaları sözü edilen hedeflere ulaşmayı ve bu çatışan ilkeleri bağdaştırmayı sağlayan ilkeler benimsemiştir. Bu anlamda, "buluş üzerindeki mutlak hakkın gerçek buluşçuya ait olduğu, buluş ile buluşçu arasındaki manevi bağın korunması gerektiği, patente yönelik hakkın buluşçu ya da onun külli haleflerince kullanılabileceği" ilkelerden bazılarıdır. 551 sayılı Pat. KHK bu konudaki yetersiz mevzuatımızı bir ölçüde ıslah etmiştir. İşçinin üretimde görevli olup, araştırma ile görevli olmadığı bir örnekte, çalışması sırasında bir buluş gerçekleştirmiş olması halinde, buluş işçinin işletmedeki faaliyeti dolayısıyla olduğu için, hizmet buluşu olarak kabul edilmektedir. Çamaşır makinesi imal eden firmanın ambalaj kısmında çalışan işçinin bir santrifuj aleti icat etmesi veya motorsiklet ve bisiklet üretmekte olan bir işletmenin bisiklet bölümünde çalışmakta olan işçinin yeni bir motoru geliştirmesi halinde; Pat. KHK'dan önce, BK m. 336'ya dayanılarak buluşun görülen işle maddi irtibatı olmadığı gerekçesiyle bunlar serbest buluş olarak kabul edilmekteydi⁽⁵⁴⁾.

BİBLİYOGRAFYA

AYİTER, Nüşin İhtira Hukuku, Ankara 1968.

BLUM, Rudolf / PEDRAZZINI, Mario Das Schweizerische Patentrecht, 2. Auflage, Bd. 1, Bern 1975 (Kıs: Patentrecht).

BERNHARDT, Wolfgang Lehrbuch des Deutschen Patentrechts, 3. Auflage München 1973.

⁽⁵⁴⁾ Karş: Ortan, İşçi Buluşları, s. 120 ve s. 185.

- DOLDER, Firtz Nacwirkende Nictengriffspflichten des Arbeitnehmererfinders im Schweizerischen Recht GRUR Int. 1982, s. 158 – 174.
- DEREN – YILDIRIM, Nevhis Fikri ve Sınai Mülkiyet Hukuku Mevzuatı, İstanbul 2000.
- HİRSCH, Ernst E. Fikri ve Sınai Haklar, Ankara 1948.
- ORTAN, Ali Necip İşçi Buluşları Hukuku, İzmir 1987.
(Kıs: İşçi Buluşları).
- ŞEHİRALİ, Feyzan Hayal Patent Hakkının Korunması, Ankara 1998.
(Kıs: Patent)
- TEKİNALP, Ünal Fikri Mülkiyet Hukuku, İstanbul 2002.
(Kıs: Fikri Mülkiyet).
- YURTSEVER, Şaziye Patent Hukuku, Ankara 1999.