

FİKRİ VE SİNÂİ HAKLAR BÜLTENİ



TÜRK PATENT HUKUKU AÇISINDAN ÇALIŞAN BULUŞLARINDA HAK SAHİPLİĞİ

BU SAYIDA

PATENT İSTEME HAKKI

ÇALIŞAN BULUŞLARININ PATENT BAŞVURU SÜRECİ

İŞVERENİN HAK SAHİPLİĞİ

ÇALIŞAN BULUŞLARINDA ÇALIŞANIN BEDEL İSTEME HAKKI

BEDEL İSTEME HAKKININ SONA ERMESİ

BEDELE İLİŞKİN UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

Patent isteme hakkı genellikle buluşu yapan kişiye aittir. Ancak bu hak kanunla veya devredilerek başkasına verilebilir. Uluslararası hukukta, çalışanların buluşlarında patent hakkının kime ait olacağına dair bir kural yoktur. Türk hukukunda, belirli şartlar altında işveren bu hakka sahip olabilmektedir. Çalışan, buluşunu hemen işverene bildirmelidir. İşveren patent hakkını elde ederse, çalışana bedel ödemek zorundadır. 6769 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelik, bu bedelin ödenmesiyle ilgili düzenlemeler yapmıştır ve yönetmelik ayrıca çalışana teşvik ödülü hakkı tanımaktadır.

İşbu yazımızda da Türk patent hukukunda çalışanların buluşlarına ilişkin düzenlemeler ile 6769 sayılı Kanun ve 29.09.2017 tarihli ve 30195 sayılı Yönetmelik'in getirdiği yenilikler incelenecektir. Ayrıca, Yönetmelik'teki çalışanın bedel isteme hakkı, bildirim yükümlülüğü ve teşvik ödülü konularındaki düzenlemelerin 6769 sayılı Kanun'la uyumu değerlendirilecektir.

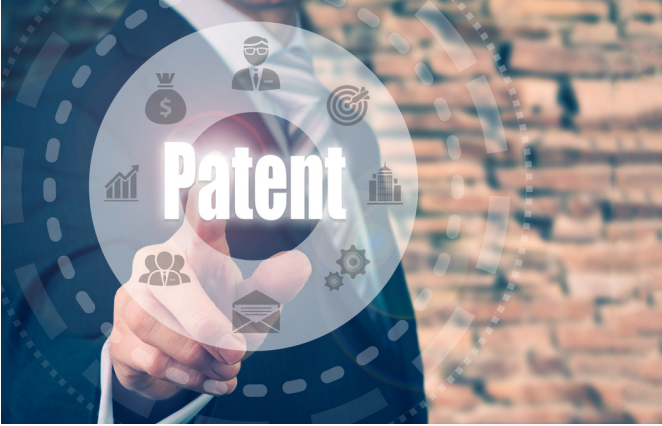
MC LEGAL

METİN-ÇİÇEK AVUKATLIK ORTAKLIĞI

GİRİŞ

Patent isteme hakkı genellikle buluşu yapan kişiye aittir. Ancak, bu hak kanunla veya devredilerek başka birine verilebilir. Uluslararası hukukta, çalışanların buluşlarına ilişkin patent hakkının kime ait olacağı konusunda net bir düzenleme yoktur. Türk hukukunda, çalışan buluşları üzerindeki hak sahipliği kesin olarak çalışana veya işverene tanınmamaktadır. 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'na göre karma bir sistem benimsenmiştir.

Belirli şartların yerine getirilmesi durumunda çalışan buluşlarına ilişkin patent isteme hakkı işverene aittir. İşverenin bu hakkı elde etmesi halinde, çalışana bedel ödeme yükümlülüğü doğar. Bu bedelin belirlenmesi konusunda Sınai Mülkiyet Kanunu ve Çalışan Buluşlarına, Yükseköğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelikte ilkeler ve esaslar öngörülmüştür.



1. PATENT İSTEME HAKKI

Eğer bir buluş tek kişi tarafından gerçekleştirilirse, patent isteme hakkı o kişiye aittir. Buluşun birden fazla kişi tarafından yapılması durumunda ise bu hak, ortak buluş veya çifte buluş olarak iki şekilde ortaya çıkabilir. 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nun (SMK) 109/2 maddesine göre, ortak buluşlarda patent hakkı, buluşa fikri katkıda bulunan kişilerin tamamına aittir. Ancak, bu kişiler arasında yapılan bir sözleşme ile farklı bir düzenleme yapılabilir. SMK'nın 109/3 maddesine göre, çifte buluşlarda patent isteme hakkı, önceki başvurunun yayımlanmış olması şartıyla, ilk başvuru sahibine aittir.

SMK'nın 109/3 maddesine göre, çifte buluşlarda patent isteme hakkı, önceki başvurunun yayımlanmış olması şartıyla, ilk başvuru sahibine aittir. Yani, birbirinden bağımsız olarak aynı buluşu gerçekleştiren kişilerden ilk başvuru yapan kişi, patent isteme hakkını elde eder.

İlk başvuru sahibinin bu hakkı kazanabilmesi için başvurusunun yayımlanmış olması gerekmektedir. Daha sonraki başvuru sahibinin patent isteme hakkı, sadece rüçhan hakkına sahip olması durumunda mümkündür.

1. ÇALIŞAN BULUŞLARI

6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu (SMK) "işçi" kavramından ziyade "çalışan" ifadesini kullanmaktadır. SMK madde 2/(d)'ye göre çalışan, "özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişki gereğince, başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan kişiler ile kamu görevlileri" şeklinde tanımlanmaktadır. SMK madde 113/3'e göre stajyerler ve öğrenciler de çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemelere tabidirler.

SMK madde 113, çalışan buluşlarını hizmet buluşu ve serbest buluş olarak ikiye ayırmaktadır. Hizmet buluşlarında buluş hakkı çalışana ait olsa da işverenler bu buluşlar üzerindeki hakkı kısmen veya tamamen devralma imkanına sahiptir.

Bu, işverenin çalışanın buluş bildirimine istinaden tam hak sahipliğinde bulunduğu dair çalışana bildirimde bulunması şartına bağlı olarak gerçekleşir. Serbest buluşlarda ise patent isteme hakkı tamamen çalışana aittir ve çalışan buluşu devretmek zorunda değildir. İşverenin serbest buluşu tek taraflı bir irade ile devralması mümkün değildir. Ancak, işveren ile çalışan arasında buluş gerçekleştikten sonra patent hakkının kullanımı ile ilgili sözleşme yapılabilir.



A. HİZMET BULUŞU

- Hizmet buluşu, 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu (SMK) madde 113/1'de tanımlanmaktadır.
- Bu maddeye göre, çalışanın bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirdiği ya da büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak iş ilişkisi sırasında yaptığı buluş, hizmet buluşu olarak kabul edilir.
- Tanımda üç ana unsur yer alır: "iş ilişkisi", "çalışanın yükümlü olduğu faaliyet alanı" ve "büyük ölçüde işletmenin veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarından faydalanmak".
- İş ilişkisi, hizmet buluşunun mutlak unsurudur. Diğer iki unsurdan birinin varlığı, buluşun hizmet buluşu sayılması için yeterlidir ve bu nedenle bu unsurlar alternatif niteliktedir.
- SMK madde 113/1'e göre, hizmet buluşundaki mutlak unsur, buluşun çalışan ile işveren arasındaki iş ilişkisi devam ederken gerçekleştirilmesidir.
- İş ilişkisini mesai saatleri ile sınırlı kabul etmemek gerekir; çalışanın izin dönemi veya mesai saatleri dışında buluşu gerçekleştirmesi de iş ilişkisi kapsamında değerlendirilir.
- Buluşun iş görme borcundan kaynaklanıp kaynaklanmadığı tespit edilirken işçi ve işverenin tâbi olduğu kanun, sözleşme hükümleri ve iş yeri uygulamaları dikkate alınmalıdır.
- İkinci alternatif unsur, buluşun gerçekleşmesinde işletmenin veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarının büyük ölçüde etkili olmasıdır.
- Çalışanın görev alanı dışında gerçekleştirdiği buluşların hizmet buluşu sayılabilmesi için işletmenin veya kamu idaresinin faaliyetlerinin ve deneyimlerinin buluşun gerçekleşmesinde büyük ölçüde etkili olması gerekmektedir.
- İşletmenin veya kamu idaresinin basit bir katkısı yeterli değildir. Katkının oranı tespit edilirken sermaye ve araç-gereçlerin kullanımının yanı sıra; işletmenin faaliyet alanı, işçi ile işletme arasındaki ilişkinin niteliği, işletmeye ait know-how, işletmenin gerçekleştirdiği hukuki işlemlere ilişkin görüşmeler ve girişimler de dikkate alınır.

- Yönetmelik madde 4/1-(ç)'ye göre, çalışanın buluşlarının hizmet buluşu sayılabilmesi için deneyim ve çalışmalarda "işletmenin faaliyet alanı" esas alınmaktadır.
- Bu hükme göre, işveren işletmenin faaliyet alanı dışında gerçekleştirilen bir buluş üzerinde işletmenin deneyim ve çalışmalarının önemli bir katkısının olduğunu ileri süremez.
- SMK madde 113/4'e göre, çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemeler mevzuatta var olan düzenlemeler ve sözleşme hükümleri dışında kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar hakkında da uygulanabilir.
- Bu hükümden yola çıkarak, kamu kurumları çalışanlarıyla yapacakları sözleşmelerle bu ölçütlerden bağımsız olarak buluşların hizmet buluşu veya serbest buluş olduğunu belirleyebilirler.

B. SERBEST BULUŞ

- 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nda (SMK) serbest buluşların tanımına doğrudan yer verilmemektedir; ancak, hizmet buluşu dışında kalan çalışan buluşlarının serbest buluş olduğu kabul edilmektedir.
- Serbest buluşlar, çalışanın görevinden kaynaklanmayan ve işletmenin deneyim ve çalışmalarının buluşun ortaya çıkmasında esaslı bir katkısının olmadığı buluşlardır.
- Ayrıca bazı durumlarda buluşun serbest buluş niteliğinde olduğu veya sonradan serbest buluş niteliği kazanacağı belirtilmektedir.



II. ÇALIŞAN BULUŞLARININ PATENT BAŞVURU SÜRECİ

1. ÇALIŞANIN BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ



- Hizmet buluşlarında bildirim yükümlülüğü yazılı olarak yerine getirilmelidir. Yazılılık şartı, geçerlilik şartı olarak kabul edilmektedir.
- Yönetmelik md. 5/7'ye göre, bildirim yükümlülüğünün geç yerine getirilmesi veya yerine getirilmemesi halinde çalışanın işverene karşı sorumluluğu doğar. Ayrıca işveren, bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda mahkemeye başvurarak aynen ifa talebinde bulunabilir. Mahkeme kararı, bildirim yerine geçer ve işveren buna göre SMK'den doğan haklarını kullanabilir.
- Çalışanın bildirim yükümlülüğü, işverene ulaşması gereken bir bildirim olup bu yükümlülüğün yerine getirildiğinin ispatı çalışana aittir. Yönetmelik md. 5/1'e göre, işverenin buluş bildirimlerinin yapılacağı bir birimi yetkilendirmediği durumlarda, çalışan bağlı olduğu birimin yetkilisine bildirimde bulunabilir.
- 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu uyarınca bir buluş gerçekleştiren çalışan, bu durumu işverene bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülük, iş ilişkisinden doğan sadakat yükümlülüğünün bir yansımasının yanı sıra kanundan doğan bir borçtur.
- Çalışanın bildirim yükümlülüğü, buluşun tamamlandığı anda doğar. SMK md. 114/1 ve md. 119/1'e göre, çalışan gecikmeksizin bildirimde bulunmalıdır.
- Bildirimin zamanında yapıp yapılmadığı, somut olayın özellikleri ve çalışan ile işveren arasındaki sadakat yükümlülüğüne göre belirlenir.
- Buluşun izin, hastalık veya grev gibi zamanlarda gerçekleştirilmiş olması, çalışanın işverene karşı bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.
- Ancak, iş ilişkisi devam ederken üzerinde çalışılan ancak iş ilişkisi sona erdikten sonra gerçekleştirilen buluşlar için çalışanın bildirim yükümlülüğünün bulunmadığı söylenebilir. Zira SMK, çalışanın bildirim yükümlülüğünün buluşun tamamlanmasından sonra doğacağını öngörmektedir.
- SMK md. 114/1 ve Yönetmelik md. 5/1'e göre, buluş birden çok çalışan tarafından gerçekleştirildiyse, çalışanlar bildirim yükümlülüğünü birlikte yerine getirebilir veyahut bildirimin çalışanlardan biri tarafından yapılması da mümkündür.



A. HİZMET BULUŞLARINDA BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

- Hizmet buluşlarına ilişkin çalışanın bildirim yükümlülüğü, SMK md. 114'te düzenlenmiştir. SMK md. 114/2'ye göre, çalışan bildiriminde teknik problemi, bu problemin çözümünü ve buluşu nasıl gerçekleştirdiğini açıklamalıdır. Eğer buluşun daha iyi açıklanmasını sağlayacaksa, buluşa ilişkin resimlerin de bildirilmesi gerekmektedir.
- SMK md. 114/5 ve Yönetmelik md. 5/5'e göre, çalışanın bildirim yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için işverenin gerekli yardımda bulunma yükümlülüğü vardır.
- Bu kapsamda, işveren, çalışanın bildirimde bulunacağı bir birim oluşturmali veya görevlendirmeli ve bildirimle ilişkin taslak form hazırlamalıdır. Yönetmelik md. 5/1'de işverenin çalışanın bildirim yükümlülüğüne ilişkin usul ve esasları düzenleyebileceği ve bildirimin yapılacağı bir birim oluşturabileceği öngörülmektedir.
- İşveren, çalışanın bildirim sonucunda buluş üzerinde doğacak haklarını tam olarak belirleyemiyorsa, bildirimin kanuna uygun olarak düzeltilmesini isteyebilir. Bildirim yükümlülüğünün eksik yerine getirildiğini iddia eden işveren, eksik olan hususları açıkça belirtmelidir. Düzeltme talebi üzerine, çalışan Yönetmelik md. 5/5'e göre bir ay içinde ek bildirimde bulunmalıdır.
- Çalışanın yapacağı ek bildirim de ilk bildirim yükümlülüğünün tâbi olduğu usul ve şartlara göre yerine getirilmeli ve işverenin düzeltilmesini veya belirtilmesini istediği hususları içermelidir. Çalışan bir ay içinde ek bildirimde bulunmazsa, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemiş sayılır ve yeniden bildirimde bulunmalıdır.
- Buna karşılık, SMK md. 114/4'e göre, işveren, bildirimden itibaren iki ay içinde düzeltme talebinde bulunmazsa, çalışanın bildirimini geçerli ve yeterli kabul edilmektedir.

B. SERBEST BULUŞLARINDA BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

- Serbest buluşlara ilişkin çalışanın bildirim yükümlülüğü, SMK md. 119'da düzenlenmektedir. SMK md. 119/1'e göre, çalışan, buluşunun serbest buluş olduğu konusunda işverenin kanaat edinmesini sağlayacak şekilde buluş hakkında bildirimde bulunmalıdır.
- Bu bildirim, buluşun serbest buluş niteliğinde olup olmadığına ilişkin işverenin kanaat getirmesini sağlayacak gerekli açıklamaları içermelidir.
- Çalışana serbest buluşu için bildirim yükümlülüğü getirilmesi, çalışanın yanılarak veya kasıtlı olarak hizmet buluşunu serbest buluş olarak nitelendirmesini engellemekte ve işverene buluşun niteliğini araştırma ve itiraz etme imkânı sağlamaktadır.
- SMK md. 119/2'ye göre, işveren, çalışanın serbest buluş bildirimine üç ay içinde yazılı olarak itiraz edebilir



III. İŞVERENİN HAK SAHİPLİĞİ

SMK md. 115/1'e göre, işveren, buluş üzerinde tam veya kısmi hak talebinde bulunabilir. İşverene tanınan bu hak, yenilik doğurucu bir hak niteliğindedir. İşverenin beyanından hak talebinde bulunduğu anlaşılmakla birlikte, tam hak sahipliği veya kısmi hak talebinde bulunduğu anlaşılmıyorsa tam hak sahipliği talebinde bulunduğu kabul edilmelidir. İşveren, buluşa ilişkin hak talebini yazılı olarak bildirmelidir.

İşveren, tam hak sahipliği talebini, çalışanın bildiriminden itibaren dört ay içinde çalışana bildirmelidir. Bu süre hak düşürücü niteliktedir. İşveren, söz konusu süre içinde buluşa ilişkin tam hak sahipliği talebinde bulunmazsa, buluş serbest buluş niteliği kazanır. Bu durumda, patent isteme hakkı çalışana aittir.



Tam Hak Sahipliği Talebinde Bulunulması;

- SMK md. 115/2'ye göre, işveren, buluş üzerinde tam hak talebinde bulunduğunu çalışana bildirdiği anda, buluş üzerindeki tüm mali haklar işverene geçer.
- SMK md. 90/6'ya göre, buluş sahibi, buluşu gerçekleştiren kişi olarak belirtilmesini isteme hakkına sahiptir. Dolayısıyla, SMK md. 115/2'de işverene tüm hakların geçeceği belirtilse de, çalışanın başvuruda buluş sahibi olarak belirtilmesini isteme hakkı devam eder.
- SMK md. 115/4'e göre, işverenin tam hak sahipliği talebinde bulunabilmesi için öngörülen süre içinde çalışanın buluş üzerindeki tasarrufları, işverenin hakkını ihlal ettiği ölçüde geçersizdir. Bu nedenle, çalışan öngörülen süre içinde buluş haklarını üçüncü bir kişiye devredemez veya üçüncü kişiler lehine işverenin menfaatinin zedeleyecek haklar tanıyamaz. Üçüncü kişilerin bu konuda iyi niyet iddiasında bulunması da mümkün değildir.

- SMK md. 116/1'e göre, işveren tam hak sahipliği talebinde bulunduğunda, buluş için patent başvurusunda bulunma hakkına ve yükümlülüğüne sahiptir. SMK'de işverenin patent başvurusunda bulunması için belirli bir süre sınırı öngörülmemiştir. Bunun yerine, SMK md. 116/4'e göre çalışan, işverene patent başvurusunda bulunması için bir süre sınırı getirebilir. Bu süre içinde işveren, SMK md. 116/2'ye göre, başvuru yükümlülüğü ortadan kalkmadığı halde başvuruda bulunmazsa, buluş serbest buluş niteliği kazanır.
- Kural olarak işverenin patent başvurusunda bulunması gereksede bazı durumlarda işveren bu yükümlülükten muaf tutulur. SMK md. 116/2'ye göre, çalışanın rızasının bulunduğu, buluşun daha sonra serbest buluş haline geldiği veya işletme sırlarının patent başvurusu yapılmamasını gerektirdiği durumlarda işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğü ortadan kalkar. Ayrıca, SMK md. 116/1'e göre, işletme menfaatinin gerektirdiği durumlarda da işveren patent başvurusu yapmaktan kaçınabilir.
- İşveren yurt dışında da hizmet buluşu için patent başvurusunda bulunma hakkına sahiptir; ancak yurt dışında patent alınması işveren için bir yükümlülük değildir. Ancak işveren yurt dışında patent başvurusunda bulunmazsa, başvuru hakkını çalışana devretmek zorundadır.

Kısmi Hak Sahipliği Talebinde Bulunulması;

- İşveren kısmi hak talebinde bulunduğunda işverenin elde ettiği hak basit lisans niteliğindedir. Bu durumda, patent isteme hakkı çalışana aittir.
- SMK md. 115/3'e göre, işverenin kısmi hak talebi çalışanın buluşu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa, çalışan işverenden buluşa ilişkin hakların tamamını devralmasını veya buluş üzerindeki hakkından vazgeçmesini talep edebilir. Çalışan bu yönde bir talepte bulunduğunda, işveren talep tarihinden itibaren iki ay içinde ya buluşa ilişkin hakları devralacağını ya da buluş üzerindeki kullanma hakkından vazgeçtiğini çalışana bildirmelidir. İşverenin çalışanın talebine cevap vermemesi durumunda kısmi hak talebi sona erer.

IV. ÇALIŞAN BULUŞLARINDA ÇALIŞANIN BEDEL İSTEME HAKKI

1. TAM HAK TALEBİNİN BULUNMASI HALİNDE

- Çalışanın talep edeceği bedel konusunda, 551 sayılı KHK'de "uygun bedel" ifadesi kullanılırken, SMK'de "makul bedel" ifadesi kullanılmaktadır.
- SMK md. 115/9 ve Yönetmelik md. 11/1'e göre, çalışana ödenecek bedel ve bu bedelin ödenme şekli, taraflar arasında yapılacak sözleşme veya benzeri hukuki işlemlerle belirlenebilir.
- Ayrıca, Yönetmelik md. 25/1'e göre, bedelin belirlenmesinde mevzuattaki standartlardan daha yüksek olması halinde işyeri uygulaması esas alınır.
- Yönetmelik md. 25/1'de çalışanlarla ilgili hükümlerin nispi emredici hüküm niteliğinde olduğu ve çalışan aleyhine değiştirilemeyeceği açıkça düzenlenmektedir.
- 551 sayılı KHK md. 33'te düzenlenen teknik iyileştirme tekliflerine SMK'de yer verilmemiştir.
- Buna karşılık, Yönetmelik md. 7/2'de işverenin tam hak sahipliği talebinde bulunması halinde çalışana teşvik ödülü ödeyeceği öngörülmektedir.

TEŞVİK ÖDÜLÜ

- Yönetmelik md. 4/1'de, teşvik ödülü, "işverenin tam hak sahipliği talep etmesi durumunda, çalışana buluşu hakkında yapılacak başvuru karşılığında verilen meblağ" olarak tanımlanmaktadır.
- Yönetmelik md. 7/2'ye göre, teşvik ödülü çalışanın talep edeceği bedel hakkından bağımsızdır.
- İşverene bu yönde bir yükümlülük getirilmesinin hukuki dayanağı, işverenin çalışan buluşu için patent başvurusunda bulunmasıdır. Teşvik ödülü, taraflar arasındaki hukuki ilişki nedeniyle Yönetmelik ile işverene getirilmiş bir borçtur.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar teşvik ödülü talep edemezler. Bu nedenle, her çalışan teşvik ödülü talep etme hakkına sahip değildir. İşverenin ödeyeceği teşvik ödülü net asgari ücret miktarından az olamaz.
- Buluş birden fazla çalışan tarafından gerçekleştirilmişse, teşvik ödülü, çalışanların buluş üzerindeki katkı payları oranında paylaşılır. İşveren, teşvik ödülünü, TÜRKPATENT'in kendisine Sınai Mülkiyet Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik md. 96/3'e göre patent başvurusu hakkında şekli uygunluk bildiriminde bulunmasından itibaren iki ay içinde ödemekle yükümlüdür.



A. KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ÇALIŞANLAR YÖNÜNDEN BULUŞA İLİŞKİN BEDEL HAKKI

- SMK md. 113/5, kamu kurumlarında çalışanların talep edebileceği bedel açısından asgari ve azami sınırlar öngörmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar için ödenecek bedel, buluştan elde edilen gelirin üçte birinden az olamaz.
- SMK'de bu hususta "buluştan elde edilen gelir" ifadesi kullanılırken, Yönetmelik md. 11/3'te esas alınacak miktarın "buluştan elde edilecek net gelir" olacağı düzenlenmektedir.
- Bu da, çalışana ödenecek bedelin, buluştan elde edilen kazançtan buluşun kullanılması için yapılan maliyetler ile vergi gibi yükümlülüklerin düşülmesinden sonra ortaya çıkacak miktar olacağı anlamına gelir.
- İlgili kamu kurumu veya kuruluşu buluşu kullanarak üçüncü kişilerden gelir elde etmiyorsa, çalışana verilecek bedel, çalışanın aldığı net ücret üzerinden hesaplanır ve bu bedel, bedelin ödeneceği ay çalışanın aldığı net ücretin on katına kadar belirlenebilir.
- SMK ve Yönetmelik, çalışana ödenecek net miktarın hangi usule göre veya kim tarafından belirleneceğini açıklamamaktadır.
- Bu nedenle, taraflar arasında bir anlaşmanın olmaması halinde, çalışana ödenecek miktarın tahkim yoluyla belirlenmesi gerekmektedir. Bu miktar hesaplanırken SMK md. 115/7 ve Yönetmelik md. 14 hükümleri dikkate alınmalıdır.



B. DİĞER ÇALIŞAN BULUŞLARI YÖNÜNDEN BULUŞA İLİŞKİN BEDEL HAKKI

- Çalışanın bedel isteme hakkı SMK md. 115'te düzenlenmiştir. SMK md. 115/6'ya göre, işveren tam hak sahipliği talebinde bulunursa, çalışan makul bir bedelin kendisine ödenmesini isteyebilir. SMK md. 115/7'de bedel tespit edilirken dikkate alınacak özellikler belirtilmiştir.
- Buna göre, buluşun ekonomik olarak değerlendirilebilirliği, çalışanın işletmedeki görevi ve buluşun gerçekleştirilmesindeki payı bedelin tespitinde dikkate alınır. Bu özellikler sınırlı sayıda öngörülmemiştir.
- Yönetmelik md. 7/1 ve md. 8/2'ye göre, bedel hakkı belirlenirken yalnızca işverenin buluştan elde edeceği "faydalanma" esas alınmaktadır.
- SMK md. 115/10'a ve Yönetmelik md. 11/2'ye göre, buluşun birden çok çalışan tarafından gerçekleştirilmesi halinde ödenecek bedel her bir çalışan için ayrı ayrı belirlenmelidir. Buluşun gerçekleşmesindeki katkı oranına göre her bir çalışana ödenecek bedel tespit edilmektedir.
- Eğer çalışanlar arasında katkı oranı konusunda anlaşmazlık varsa, işveren bu oranı belirleyebilir, ancak taraflar arasındaki uyuşmazlık giderilmezse, oran tahkim yoluyla belirlenmelidir.
- SMK md. 115/11'de, yönetmelikle çalışan buluşlarına ilişkin bir bedel tarifesinin hazırlanacağı öngörülmektedir. Yönetmelik md. 10-21 arasında bu bedel tarifesi ele alınmaktadır. Yönetmelik'te yer alan düzenlemeye göre, işverenin buluş sayesinde elde ettiği gelir tespit edilmekte ve buluşlar belirli kıstaslara göre gruplara ayrılmaktadır.
- Daha sonra, buluşların ait olduğu gruplar ve elde edilen kazancın net asgari ücret miktarı bakımından oranı dikkate alınarak katsayılar belirlenmektedir. Bedel tarifesi bu katsayılara göre hesaplanmaktadır.



- Yönetmelik md. 10/3'e göre, buluştan elde edilen kazanç, buluşun ticari işlemlere konu edilmesi suretiyle elde edilen kazançların toplamıdır. Yönetmelik md. 12/1'e göre, buluştan elde edilen kazanç, Kurumlar Vergisi Genel Tebliği'nde yer alan esaslara göre belirlenir. Eğer buluştan elde edilen kazanç Tebliğ'e göre belirlenmemişse, Yönetmelik md. 13-15 arasındaki hükümlerde öngörülen yöntemlerden birine göre tespit edilir. Bu yöntemler sırasıyla kıyas, işletmenin buluştan sağladığı belirlenebilen yarar ve tahmin yöntemleridir.
- Kıyas yöntemi, Yönetmelik md. 13'te düzenlenmiştir. Bu yöntemle göre, çalışanın buluşu, benzer nitelikteki ürün veya usullerin bulunduğu endüstri dallarında bulunan bir serbest buluş ile kıyaslanmaktadır.
- Buluştan elde edilen kazanç, kıyas alınan buluşa ilişkin lisans sözleşmeleri veya satış bedelleri dikkate alınarak hesaplanır. Kıyaslanabilir bir buluşun var olmaması durumunda, buluştan elde edilen kazanç, ürünün satış fiyatına buluşun katkısı dikkate alınarak hesaplanır. Yönetmelik Ek-1'de bu konuda bir örnek verilmiştir.

- İşletmenin buluştan sağladığı yarar yöntemi, Yönetmelik md. 14'te düzenlenmiştir. Bu yöntemle göre, buluşun kullanılması sonucu işletmenin masrafları ile gelirleri arasında doğan pozitif fark, işletmenin buluştan elde ettiği kazançtır.
- Tahmin yöntemi, Yönetmelik md. 15'te düzenlenmiştir. Bu yöntem, diğer yöntemlerin uygulanmadığı durumlarda uygulanır. Bu yöntemle göre, buluşun üçüncü bir kişi tarafından gerçekleştirilmesi ve işveren tarafından satın alınması varsayımında, işverenin ödemek zorunda kalacağı makul bedel, buluştan elde edilen kazanç olarak esas alınır.
- İşveren, buluşu bizzat kullanabileceği gibi üçüncü kişilere lisans hakkı da tanıyabilir. İşverenin buluşa ilişkin patent hakkını devretmesi de mümkündür. İşverenin üçüncü kişilerle yapacağı lisans ve satış sözleşmelerinden elde edeceği net gelir, buluştan elde edilen kazancın belirlenmesinde dikkate alınmaktadır.
- Yönetmelik md. 16 ve md. 17'ye göre, işverenin lisans ve satış sözleşmesinden elde ettiği net gelir hesaplanırken işverenin patente ilişkin yaptığı bütün masraflar mahsup edilebilmektedir.



- Yönetmelik md. 20'de, SMK md. 115/7'de belirtilen ilkelere göre hizmet buluşları gruplara ayrılmaktadır. Yönetmelik md. 20/1'e göre:
 1. İşletmedeki görev alanına doğrudan girmeyen konularda çalışanın kendi kendine üstlendiği bir görev vesilesiyle ve buluşun gerçekleştirilmesine işletmenin katkısının olmadığı durumda gerçekleştirilen buluşlar birinci grup,
 2. İşletmedeki görevlendirmenin doğrudan neden olmadığı ancak işletme tarafından tespit edilen ihtiyacın giderilmesi veya sorunların çözümü için gerçekleştirilen veya buluşun gerçekleştirilmesine işletmenin katkısının olduğu buluşlar ikinci grup,
 3. İşletmede verilen görevlendirmenin doğrudan neden olduğu ve buluşun gerçekleştirilmesine işletmenin tam katkısının olduğu durumda gerçekleştirilen buluşlar üçüncü grup buluş olarak sınıflandırılmaktadır.
- Yönetmelik md. 21/1'e göre, hizmet buluşu için çalışana ödenecek bedel Yönetmelik md. 20/1'e göre buluşun ait olduğu grup esas alınarak Yönetmelik md. 21/3'te yer alan tabloya göre belirlenir.
- Bu tabloya göre, hizmet buluşları için ödenecek bedelin tespitinde belirli oranlar dikkate alınacaktır. Yönetmelik md. 21/2'ye göre, işveren, buluştan elde ettiği ve net asgari ücret miktarının 150.000 katını aşan miktar bakımından bedel ödeme yükümlülüğü altında değildir.

C. BEDELİN SÖZLEŞME İLE BELİRLENMESİ

- SMK md. 115/9'da bedel ve ödeme şeklinin, işveren ile çalışan arasında kurulacak sözleşmeye göre belirleneceği açıkça belirtilmektedir.
- SMK md. 117/1'de taraflar arasında sözleşme kurma serbestisinin zamanına ilişkin hükümler öngörülmektedir. Son olarak, SMK md. 115/6 ve Yönetmelik md. 7/1'e göre, bedel isteme hakkı çalışanın takdirine bırakılmaktadır.



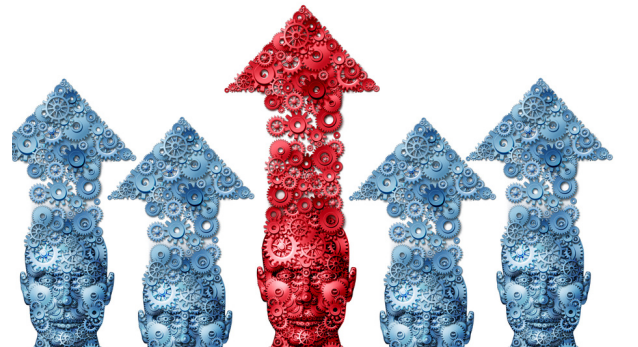
- Oysa SMK md. 117/1'e göre taraflar arasında sözleşme kurma serbestisi, hizmet buluşları için işverenin patent başvurusunda bulunmasından, serbest buluşlar için çalışanın bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesinden sonra mümkündür.
- Bu nedenle, Yönetmelik md. 11, taraflar arasında sözleşme yapma serbestisini serbest buluşlar için ertelerken, hizmet buluşları için öne almaktadır. Çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemelerin emredici nitelikte olduğu dikkate alındığında, hizmet buluşları için SMK md. 117/1'in, serbest buluşlar için Yönetmelik md 11/1'in dikkate alınması gerekir.
- SMK md. 116/2'ye göre işverenin patent başvurusunda bulunma yükümlülüğüne muafiyet getirilen hallerde ise, Yönetmelik md. 11/1 esas alınmalıdır. Taraflar arasında, bu tarihlerden önce yapılacak sözleşmeler, özellikle tüm buluş haklarının devrini ve ödenecek bedelden çalışanın feragat etmesini içeren anlaşmalar geçersizdir.
- SMK ile Yönetmelik'te benimsenen bir diğer ilke, kararlaştırılan bedelin hakkaniyete aykırı olmamasıdır. SMK md. 117/3 ve Yönetmelik md. 26/2'ye göre, belirlenen bedelin hakkaniyete aykırı olması halinde, çalışan, iş sözleşmesinin sona ermesini müteakip altı ay içinde yazılı olarak hakkaniyete aykırılık durumunu ileri sürmelidir. Hakkaniyete aykırılık itirazına ilişkin mevzuatta öngörülen süre hak düşürücü niteliktedir.
- SMK ve Yönetmelik'te itirazın ileri sürüleceği merciye ilişkin bir açıklama bulunmamaktadır.
- SMK ve Yönetmelik'te yer alan düzenlemeler, taraflar arasında sözleşme kurma özgürlüğünü ortadan kaldırmamaktadır; yalnızca çalışanın korunması amacıyla bazı ilkeler benimsemektedir. Bu ilkeler, sözleşme kurma serbestisine getirilen sınırlama ile bedelin hakkaniyete aykırı olmamasıdır.
- Çalışan ile işveren arasında sözleşme kurma serbestisine getirilen sınırlama, SMK md. 117/1 ile Yönetmelik md. 11/1'de düzenlenmektedir.
- Yönetmelik md. 11'e göre, işveren ile çalışanın bedel ve ödeme şekli konusunda anlaşabilmeleri, işverenin tam veya kısmi hak sahipliğine ilişkin kararını çalışana bildirmesinden sonra mümkündür.

D. BEDELİN ÖDENMESİ

- Buluşa ilişkin bedel ödeme yükümlülüğü işverene aittir. İşverenin buluş üzerinde yapacağı tasarruflar, çalışanın bedel hakkını etkilemez.
- Örneğin, işveren buluşun ekonomik açıdan önemsiz olduğunu ileri sürse bile bedel ödeme yükümlülüğünden kaçınamaz.
- Yönetmelik md. 22 kararlaştırılan bedelin ödeme şekli düzenlenir. Taraflar arasında anlaşmaya bağlı olarak bedel peşin veya taksitle ödenebilir. Bedelin ifa zamanı, tarafların belirleyeceği koşullara göre şekillendirilir.
- SMK md. 118/4'e göre, çalışan buluşlarından doğan hak ve yükümlülükler, iş sözleşmesinin sona ermesinden etkilenmez. Bu nedenle, bedelin ödenmesi konusunda Yönetmelik hükümleri esas alınır ve iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda ödeme konusundaki düzenlemeler yapılabilir.
- SMK md. 120/2'ye göre, çalışanın buluş nedeniyle işverenden alacağı bedel hakkı imtiyazlı alacak olarak belirlenmiştir. Bu düzenleme, çalışanın alacaklarının korunmasına yönelik olarak önem taşır ve diğer kanuni düzenlemelerden farklı olarak işlenmiştir.

2. İŞVERENİN KİSMİ HAK TALEBİNİN BULUNMASI HALİNDE

- İşverenin kısmi hak talebinde bulunması durumunda, hizmet buluşu serbest buluş haline gelir ve işveren bu durumda inhisari olmayan bir lisans talep edebilir.
- Ancak, işverenin bu lisans hakkı karşılığında bedel ödeme yükümlülüğü, buluşun kullanılmasına bağlı olarak ortaya çıkar. Bu durum, Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 115/6. maddesi tarafından "bu buluşu kullanması halinde" ifadesiyle düzenlenmiştir.
- Kısmi hak talebinde bulunulması durumunda, çalışana verilecek bedel için Sınai Mülkiyet Kanunu'nda özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte, hizmet buluşları için Kanun Hükmünde Kararname'nin 22/2. maddesindeki kriterlerin uygulanabileceği öngörülmüştür.
- Bu durumda, işverenin buluşa ilişkin lisans hakkı karşılığında ödeyeceği bedelin, genel lisans sözleşmelerindeki ücret uygulamalarına dayandırılması uygun olacaktır.



V. BEDEL İSTEME HAKKININ SONA ERMESİ

- Çalışanın buluş nedeniyle işverenden bedel isteme hakkı, buluşun patent korumasının kalkması veya alacağın zamanaşımına uğraması ile sona erer. Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 115/8. maddesi, buluşun patent koruması olmadığına dair mahkeme kararı olduğunda çalışanın bedel talep edemeyeceğini belirtir.
- Bu durumda, işverenin bedel ödeme yükümlülüğü sona erer. Ancak, patentin geçersizliğine veya başvurunun reddedilmesine karşı hükümsüzlük davası açılması, işverenin bedel ödeme yükümlülüğünü doğrudan etkilemez; ancak buluşun ticari kullanılabilirliğini etkileyen durumlar değerlendirilebilir.
- 551 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 23/2. maddesi, çalışanın buluşun korunabilir olmadığına ilişkin kararın kesinleşmesine kadar bedel talep edebileceğini belirtirken, SMK md. 115/8 ise mahkeme kararının verilmesiyle birlikte bedel isteme hakkının sona ereceğini düzenler. Bu çerçevede, TÜRKPATENT'in kararına karşı yargı yolu kullanıldığı sürece çalışanın bedel talep hakkı devam edebilir.
- İşverenin bedel ödeme yükümlülüğünü sona erdiren diğer bir durum ise alacağın zamanaşımına uğramasıdır. Ancak bu durumda, işçi ücret hakları için geçerli olan beş yıllık zamanaşımı süresi değil, buluşa ilişkin bedel talepleri için öngörülen on yıllık zamanaşımı süresi dikkate alınmalıdır.



CONFIRM

Arbitration Agreement

VI. BEDELE İLİŞKİN UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

- SMK md. 115/11'e göre, çalışan buluşlarına ilişkin uyuşmazlıklarda zorunlu tahkim usulü uygulanır. Bu tahkim usulü, Yönetmelik md. 24'te detaylandırılmıştır. Tahkim sözleşmesinin yazılı olma şartı aranmaz.
- Yönetmelik md. 24/1'e göre, çalışan buluşları için işveren, patent veya faydalı model aldığı tarihten itibaren veya serbest buluşlar için buluşu kullanmaya başladığı tarihten itibaren tahkime başvurabilir.
- Son olarak, Yönetmelik md. 24/1'de belirtilen düzenlemeye göre, tahkime başvurulmadan önce tarafların bedel konusunda iki ay süreyle müzakere etmeleri gerekmektedir. Anlaşmazlık halinde bu süre sonunda tahkime başvurulabilir, ancak bu süreç aynı zamanda arabuluculuk sürecinin de etkinleştirilmesini sağlar.
- 551 sayılı KHK md. 25/2'de belirtilen süre sınırlamaları SMK ve Yönetmelik'te yer almamaktadır. Bu durumda, tahkim süreci 6100 sayılı HMK veya 4686 sayılı Milletlerarası Tahkim Kanunu'na göre yönetilir ve süre sınırlamaları bu kanunlara göre belirlenir.
- Türk Hukuku'nda, çalışan buluşlarına ilişkin tahkim usulünün nasıl başlatılacağına dair spesifik bir düzenleme bulunmamaktadır.
- Ancak Avrupa Patent Ofisi ve Alman Patent Ofisi gibi kurumlarda bu tür uyuşmazlıklar için özel tahkim kurulları bulunmaktadır.
- TÜRKPATENT bünyesinde de benzer bir tahkim kurulu oluşturulması veya var olan tahkim merkezleriyle iş birliği yapılması, uyuşmazlıkların etkin bir şekilde çözülmesine katkı sağlayabilir.

MC LEGAL

METİN-ÇİÇEK AVUKATLIK ORTAKLIĞI

SONUÇ



- **Patent İsteme Hakkı:** Türk hukukunda, çalışanların gerçekleştirdikleri buluşlar için patent isteme hakkı mutlak bir şekilde çalışana veya işverene verilmemiştir. Buluşun niteliğine göre işverene hizmet buluşları için hak sahipliği tanınabilirken, serbest buluşlar için patent isteme hakkı çalışandır.
- **Bildirim Yükümlülüğü:** Çalışan, buluşu gerçekleştirdiği anda, buluşun niteliğine bakılmaksızın durumu derhal işverene bildirmekle yükümlüdür. Bildirim yükümlülüğü tamamlanmış bir buluş için geçerlidir.
- **Sorumluluk ve Haklar:** Çalışan, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde doğacak zararlardan sorumludur. İşverenin tam hak sahipliği talebi durumunda, işveren buluşu kullanmadan önce çalışanın buluş üzerindeki hakları geçersizdir ve üçüncü kişilerin işverene karşı iyi niyet iddiasında bulunmaları mümkün değildir.
- **Hakların Kullanımı ve Bedel:** İşveren tam hak sahipliği talep ederse, patent başvurusunda bulunmakla yükümlüdür. Bu durumda, çalışanın buluş için patent alınmasından hem maddi hem de manevi menfaati bulunur ve bu haklar doğrultusunda bedel isteme hakkı doğabilir. İşverenin kısmi hak talebi durumunda ise, taraflar arasında sözleşme hükümleri geçerlidir.
- **Tahkim Usulü:** Çalışan buluşlarına ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde tahkim usulü zorunludur. Tahkim usulü, işverenin buluş için patent veya faydalı model aldığı veya serbest buluşlar için kullanmaya başladığı tarihten itibaren başvurabileceği bir süreçtir.
- **Bedelin Belirlenmesi ve İfası:** Çalışanın bedel hakkı taraflar arasındaki sözleşmeyle belirlenebilir. Tarafların anlaşamaması halinde bedel, belirli yöntemlerle ve asgari ücret bazında hesaplanarak belirlenir ve işveren tarafından belirlenen vadelerde ifa edilir.
- **Zamanaşımı:** Çalışanın bedel hakkı iş ilişkisinden bağımsız olup on yıllık zamanaşımına tabidir ve imtiyazlı alacak niteliğindedir.
- **Özel Düzenlemeler:** Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar için ödenecek bedelin tespitinde özel düzenlemeler ve Yönetmelik hükümleri esas alınır.

MC LEGAL

METİN ÇİÇEK AVUKATLIK ORTAKLIĞI