TÜRK PATENT VE MARKA KURUMU

ÇALIŞAN BULUŞLARI

UYGULAMA KILAVUZU

İÇİNDEKİLER

1) BULUŞ BİLDİRİMİ 3
Buluş bildiriminin "geciktirmeksizin" yapılması 3
İş değişikliği olması durumunda buluş bildirimi 4
Buluş bildirimi sürecinde gizlilik yükümlülüğü 5
Buluş bildiriminin eksik yapılması durumu 5
Buluş bildiriminin kabul edilmemesi durumu 5
Buluş bildirimindeki açıklamalar 7
2) HAK SAHİPLİĞİ 7
İş değişikliği olması ya da işten ayrılma durumunda hak sahipliği 7
Buluş bildiriminin eksik yapılması durumunda hak sahipliğine ilişkin bildirimin süresi 8
Tam ve kısmi hak sahipliği 8
3) BAŞVURU 8
Tam ve kısmı hak talebinde başvuru 8
4) BEDEL VE ÖDEME ŞEKLİ 9
Toplu ve tek seferlik ödeme yapılması 9
İşten ayrılma durumunda ödemeler 9
Sözleşme yapılmadan işten ayrılma durumunda yükümlülükler 10
İlgili yıldaki asgari ücret hesaba katılarak hesap yapılması 10
Çalışan ve işveren arasında sözleşme yapılması için süre 10
Teşvik ödülü ve ödeme süresi 11
Makul bedelin teşvik ödülünü kapsayıp kapsamadığı 11
Bedelin belirlenmesinde kazanç olmaması durumu ve buluştan faydalanmanın ölçütü 11
Başvuru yükümlülüğünün ve bedel ödeme yükümlülüğünün ortadan akalktığı durumlar 12
Bedelin ödeme yükümlülüğünün ortaya çıktığı durumlar 12
Buluştan elde edilen kazancın hesaplanmasında masrafların dikkat alınması, giderlerin ve net gelirin hesaplanması 13
Bedel ödemeden patent başvurusundan veya patent hakkından vazgeçme durumu ve bildirim yükümlülüğü 13

Tam ve kısmı hak talebinde bedelin hesaplanması 14
Patentin ekonomik etkisinin bedel ödeme yükümlülüğünü kaldıracak ölçüde kaybolması . 14
Ürünün satış fiyatına katkısının belirlenmesi 15
Çalışan ile işveren arasında bedele ilişkin sözleşmenin niteliği 15
İşverenin buluşa katkısının belirlenmesi 15
Bedel hesaplanmasında elde edilecek uluslararası kazancın dikkate alınması 15
Başvurunun bölünmesi durumunda her bir başvuru için bedel ve teşvik ödemesi 16
Çalışan lehine olan hükümlerin esas alınması 16
5) GENEL / DİĞER 16
Yönetmeliğin geçmişe dönük uygulanıp uygulanamayacağı 16

"Çalışan Buluşlarına, Yükseköğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik" kapsamındaki ÇALIŞAN BULUŞLARI ile İlgili Maddelerinin Uygulamasına İlişkin Kılavuz

Bu kılavuz 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanununda (SMK) ve 29.09.2017 tarihli Çalışan Buluşlarına, Yükseköğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelikte (bu kılavuz içinde Yönetmelik olarak anılacaktır) düzenlenen çalışan buluşları ile ilgili hükümlere ilişkin uygulamalar hakkında bilgi vermek ve uygulamalara rehberlik sağlamak amacıyla, ilgili paydaşların katılımı ve çalışma grubunun katkılarıyla Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından hazırlanmıştır.

Söz konusu kılavuz içerisindeki bilgiler, yukarıdaki mevzuat kapsamında çalışan buluşları ile ilgili hükümler hakkında hukuki bir yorum getirmemektedir, yasal olarak bağlayıcılığı bulunmamaktadır, sadece tavsiye niteliğindedir.

1) BULUŞ BİLDİRİMİ

SMK md. 114/1 ve Yönetmelik md. 5'de yer alan "geciktirmeksizin" ifadesinin yorumu

- ***SMK md. 114(1), 114 (6), 115(5)***
- ***Yönetmelik md. 5(1)***

SMK ve Yönetmelik hükümleri ile çalışana bir hizmet buluşu yaptığında, bu buluşunu yazılı olarak ve geciktirmeksizin işverene bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. "Geciktirmeksizin bildirim yapılması" ifadesi aşağıdaki şekilde yorumlanmalıdır:

Bir buluşun ortaya çıktığı an kesin olarak belirlenemeyeceğinden, "geciktirmeksizin" ifadesi tercih edilmiştir. Buluş teknik bir problemi çözmek üzere ortaya çıkabileceği gibi kimi zaman belirli bir teknik problemin çözümü için AR-GE faaliyeti yapılırken bu teknik problemden farklı bir alanda da buluş ortaya çıkabilir. Bu nedenle, her olayda buluşun ortaya çıktığı anın belirlenmesi ayrı değerlendirilir.

SMK'de ve Yönetmelikte yer alan "geciktirmeksizin" ifadesi, sınai mülkiyet hakları açısından hak kayıplarının yaşanmaması açısından önem kazanmaktadır. Buluş bildiriminin geciktirmeksizin yapılıp yapılmadığının değerlendirilmesinde;

- SMK md. 114 (6) ve 115 (5) kapsamında buluşun gizli tutulması yükümlülüklerinin sağlanmaması,
- buluşa patent veya faydalı model verilmesini etkileyecek nitelikte bir açıklamada bulunulması[1], veya

[1] SMK md. 84 "Buluşa patent veya faydalı model verilmesini etkilemeyen açıklamalar" hükmüne göre başvuru yapılmadan önceki 12 ay içinde bu madde kapsamında yapılan açıklamalar, Türkiye'de patent veya faydalı

- buluşun geç bildirilmesi sebebiyle başka bir kişi tarafından patent başvurusunda bulunulması gibi durumların hak kayıplarına neden olup olmadığı dikkate alınabilir.

Genel ilke olarak çalışanın, teknik problemi ve çözümünü tam ve ayrıntılı olarak açıklayabildiği zaman "derhal" bildirimde bulunması gerektiği kabul edilmelidir. Örneğin, AR-GE sürecinde buluşun ortaya çıkacağı süreler, ilgili teknolojik alana bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Bir AR-GE faaliyeti kapsamında birden fazla buluş ortaya çıkabilir. Bildirim için AR-GE süreçlerinin tamamlanması beklenmemelidir. Önemli olan buluşun tüm detaylarının ifade edilebilir olmasıdır. Yani buluş ortaya çıktığında buluşu yapan geciktirmeksizin başka bir ifade ile hemen, anında Buluş Bildirim Formu (BBF) doldurarak bildirim yapmak zorundadır.

Yönetmeliğin 5. maddesinde işverenin bildirimin yapılmasına ilişkin usul ve esasları belirleyebileceği ifadesi yer almaktadır. Burada işverenin belirleyeceği usul ve esasları geniş yorumlamak uygun olacaktır. Özellikle işverenin zaten ARGE süreçleri ve bu süreçlerin ne şekilde işletileceğini belirlediği durumlarda hangi aşamada bildirim yapılacağı da belirlenebilir. Bu doğrultuda buluşu gerçekleştiren çalışan, işverenin belirlediği usul ve esaslar çerçevesinde, (varsa her halükarda işverenin belirleyeceği süre içerisinde kalmak koşuluyla) "derhal" bildirim yapmalıdır. Buluş faaliyetini ve kurallarını belirleyen yazılı metinlerin oluşturulması buluş bildirim süreçlerinin sağlıklı işlemesine yardımcı olabilir. Örneğin, Hizmet Sözleşmesi, Gizlilik Sözleşmesi, İşletme Strateji Belgesi, İşletme Buluş Yönergesi veya Yönetmeliği, İşletme Laboratuvar Defteri, İşletme Buluş Bildirim Formu, vb. metinler, işletme ve çalışanlarını yönlendirici nitelikte olacaktır.

İş değişikliği olması durumunda bildirim

- ***SMK md. 113/1, 118/4***
- ***Yönetmelik md. 4***

SMK ve Yönetmelik hükümlerine göre 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 buluş"* olarak belirtilmiştir. Çalışan ise *"Özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişki gereğince başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan kişiler ile kamu görevlileri*" olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, işçinin işverene sözleşme veya benzeri bir hukuk ilişkisi (tek taraflı beyan, muvaffakatname vb.) gereğince bağlı olduğu süre zarfında gerçekleştirdiği tüm hizmet buluşları için bildirim yapması gerekmektedir.

Çalışan, SMK ve Yönetmelik hükümleri çerçevesinde işveren tarafından belirlenmiş süreç içinde bildirimini yaptıktan sonra iş ilişkisi sona ererse SMK md. 118/4 "Çalışan buluşundan

---

model verilmesini etkilemeyecektir. Ancak farklı ülkeler için bu süre ve açıklamaların niteliği değişebilmektedir. Korumanın genişletilmesi amacıyla ülke dışında patent başvurusu yapılması gerektiğinde bu farklılıklar patent veya faydalı model verilmesini etkileyebilmektedir. Bu nedenle, ilke olarak buluşla ilgili kamuya herhangi bir açıklama (makale, iş ortakları ile tartışma vb.) yapmadan önce bildirimde bulunma ilkesi benimsenmelidir. Özellikle birlikte iş yapılacak kişi veya şirketlerle görüşmeler yapmadan önce yazılı gizlilik sözleşmeleri kullanılmalıdır.

doğan hak ve yükümlülükler, iş sözleşmesinin sona ermiş olmasından etkilenmez." hükmü uyarınca yapılan bildirimle ilgili süreçler devam eder.

Sonuç olarak iş değişikliği ya da işten ayrılma durumunda hak sahipliğine ilişkin SMK ve Yönetmelik hükümlerinin aynen uygulandığı kabul edilmelidir.

Uyuşmazlık durumunda, 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu veya Yönetmelik md. 24 hükümlerinden yararlanılır.

Gizlilik

- ***SMK md. 114(6), 115(5)***

Çalışan, hizmet buluşunu, serbest buluş niteliği kazanmadığı sürece gizli tutmakla yükümlüdür. Aynı şekilde işveren de tam hak talep etmediği takdirde, kendisine bildirimi yapılan buluşa ilişkin bilgileri, çalışanın haklı menfaatlerinin devamı süresince gizli tutmakla yükümlüdür.

Buluş bildirim sürecinde işçinin gizlilik yükümlülüğüne uyması İş Kanunu ve (şayet varsa) taraflar arasındaki sözleşme uyarınca da zorunlu olmalıdır.

Buluş bildiriminin eksik yapılması durumu

- ***SMK md. 114(4)***
- ***Yönetmelik md. 5***

Çalışanın buluş bildirimini eksik yapması halinde, işverenin SMK ve Yönetmelik hükümleri kapsamında buluş bildiriminin yapıldığı tarihten itibaren ***2 ay*** içinde eksikliği işçiye bildirmesi ve düzeltilmesini talep etme hakkı bulunmaktadır. Bildirim eksik olduğu ya da süresi içinde talep edilmesine rağmen düzeltilmediği sürece yapılan bildirim geçerli bir bildirim olarak dikkate alınmayacaktır. Bu durumda bildirim tarihi de işverene usulüne uygun bildirimin yapıldığı tarih olarak belirlenir. Bu tarih, tam veya kısmi hak talebine ilişkin 4 aylık sürenin başladığı tarihtir.

Buluş bildirimini patent verilemeyecek buluş (SMK md. 82) iddiasıyla işverenin kabul etmeme durumu

- ***Yönetmelik md. 4, 9(2)***

Yönetmelik kapsamı çalışan buluşunu, patent veya faydalı model belgesi ile korunabilir nitelikte olan hizmet ve serbest buluşları ile sınırlamıştır. Bu durumda patent veya faydalı model ile korunabilir nitelikte olmayan bir buluşun Yönetmelik kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir.

Örneğin;

a) Çalışan buluşunun, patent veya faydalı model ile korunabilir nitelikte olmadığının düşünülmesi,

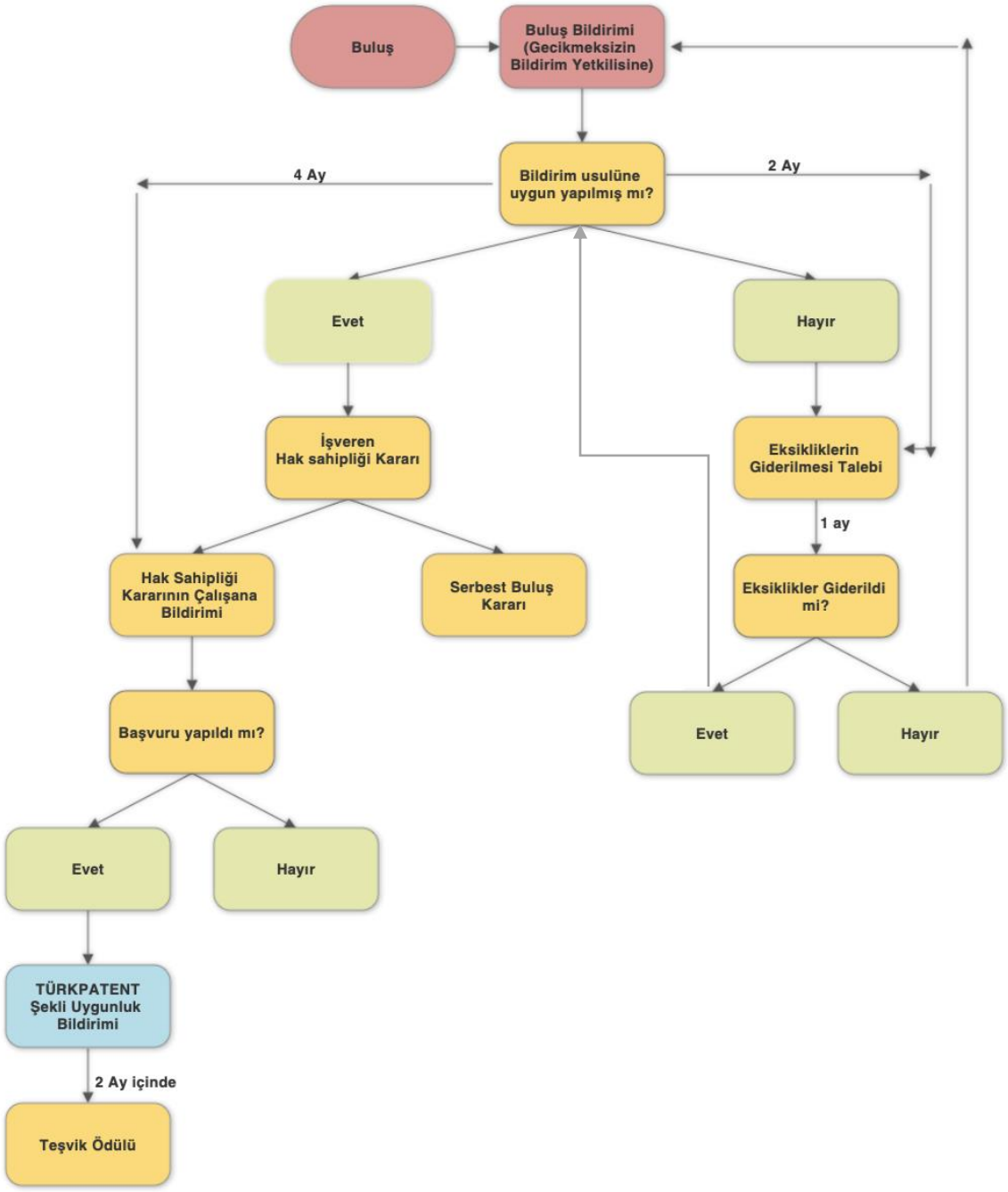
b) Çalışanın buluş bildiriminde bulunduğu konunun, SMK md. 82 (2) bendinde belirtilen buluş niteliğinde sayılmayan konulardan birine ait olması,

c) Çalışan buluşunun, SMK md. 82 (3) bendinde sayılan patent verilmeyecek buluşlardan birine ait olması,

durumlarında işverenin hak sahipliği alıp almayacağını değerlendirmesi gerekir. Buluş bildiriminde düzeltme talep edilebilir. Ancak yukarıdaki belirtilen gerekçelerle başvuru yükümlülüğü ya da bedel ödeme yükümlülüğünün ortadan kalkması şeklinde yorumlanamaz. İşveren, buluşa ilişkin tam hak talebinde bulunduktan sonra buluşun korunmaya değer olmadığını ileri sürerek bedelin ödenmesinden kaçınamaz. (Yönetmelik md. 9(2)) Böyle bir başvuruyu değerlendirmemesi hak sahipliği talebinde bulunmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Ayrıca, aynı maddede (Yönetmelik md. 9(2)) buluşun korunabilir nitelikte olmadığına Kurum tarafından verilen nihai karar veya buluş konusu patent hakkında açılmış bir dava sonucu kesinleşmiş mahkeme kararı olması halinde bedel ödeme yükümlülüğü ortadan kalkacaktır. Ancak, söz konusu bu karar tarihine kadar buluştan elde edilen kazanç mevzuatta hariç tutulmuştur.

Bildirim ve hak sahipliği kararı süreçlerine ilişkin akış şeması



SMK md. 114/2'de yer alan "hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirmiş olduğunu" ifadesinin yorumu

- ***SMK md. 114(2)***
- ***Yönetmelik md. 21***

Buluş bildiriminde, çalışan teknik problemi, çözümünü ve hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirdiğini açıklamak zorundadır. Buluşun anlaşılması için gerekli olan çizim, kroki, resim ve ilgili bütün kayıtları da bildirime ekler.

Çalışan, hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirdiğini tüm teknik ayrıntıları ile tanımlamalıdır. Bildirimde, çalışanın aldığı hizmet talimatları ve görevleri, kullanımın yapıldığı işletmedeki deneyim ve faaliyetler, buluşu birden fazla kişinin gerçekleştirdiği durumda, katkıda bulunan diğer çalışanlar ve katkılarının niteliği ile kapsamı yer almalıdır.

Çalışana ödenecek bedelin hesaplanmasında buluşun nasıl gerçekleştirilmiş olduğunun tespiti önemlidir. Bu tespit için Yönetmelik md. 21 ile belirlenen gruplar esas alınmalıdır. Çalışan bildiriminde; aldığı talimatları, görevini, işletmenin katkısını ve diğer buluş sahiplerinin katkılarını açık ve kapsamlı bir biçimde belirtmelidir.

Hizmet buluşu karşılığında çalışana ödenecek bedel, buluştan elde edilen kazanç ve buluşun ait olduğu gruplar esas alınarak Yönetmelikte verilen katsayılar çarpılarak hesaplanır.

Buluştan elde edilen kazanç, asgari ücretin net miktarının 150.000 katını aştığı durumlarda aşan miktar için işverenin bedel ödeme zorunluluğu yoktur.

Buluşun ait olduğu grup	**Tanım**
Grup	İşletmedeki görev alanına doğrudan girmeyen konularda çalışanın kendi kendine üstlendiği bir görev vesilesiyle ve buluşun gerçekleştirilmesine işletmenin katkısının olmadığı durumda gerçekleştirilen buluşlar.
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.
Grup	İşletmede verilen görevlendirmenin doğrudan neden olduğu ve buluşun gerçekleştirilmesine işletmenin tam katkısının olduğu durumda gerçekleştirilen buluşlar.

2) HAK SAHİPLİĞİ

İş değişikliği olması ya da işten ayrılma durumunda hak sahipliği

- ***SMK md. 118(4)***
- ***Yönetmelik md. 24(3)***

SMK, "Çalışan buluşundan doğan hak ve yükümlülükler, iş sözleşmesinin sona ermiş olmasından etkilenmez." hükmünü amirdir. Dolayısıyla, iş değişikliği ya da işten ayrılma durumunda hak sahipliğine ilişkin SMK ve Yönetmelik hükümleri aynen uygulanır.

Anlaşmazlık durumunda Yönetmeliğin 24. maddesi uyarınca arabuluculuk veya tahkim yolu açıktır.

Buluş bildiriminin eksik yapılması durumunda hak sahipliğine ilişkin bildirimin süresi

- ***SMK md. 114(4)***
- ***Yönetmelik md. 5***

Çalışanın buluş bildirimini eksik yapması halinde, işverenin buluş bildiriminin yapıldığı tarihten itibaren 2 ay içinde eksikliği çalışana bildirmesi ve düzeltilmesini talep etmesi gerekmektedir. Bildirim eksik olduğu ya da süresi içinde talep edilmesine rağmen düzeltilmediği sürece yapılan bildirim geçerli bir bildirim olarak dikkate alınmayacaktır. Yeni bir düzeltme yapıldığında bildirim tarihi de işverene usulüne uygun bildirimin yapıldığı tarih olarak belirlenir.

Bildirim tarihi aynı zamanda tam veya kısmi hak talebine ilişkin 4 aylık sürenin başladığı tarihtir. Bu nedenle, işverenin eksikliklerin giderildiği bildirimin kendisine ulaştığı tarihi buluş sahibi ya da sahiplerine yazılı olarak bildirmelidir.

Tam ve kısmi hak sahipliği

- ***SMK md. 115***

İşveren, hizmet buluşu ile ilgili olarak tam veya kısmi hak talep edebilir. İşveren bu talebi, çalışanın bildiriminin kendisine ulaştığı tarihten itibaren ***4 ay*** içinde yazılı olarak çalışana bildirmek zorundadır. Çalışana böyle bir bildirimin süresinde yapılmaması veya hak talebinde bulunulmadığına dair bildirim yapılması hâlinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır. İşverenin hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebinde bulunması hâlinde bununla ilgili bildirimin çalışana ulaşması ile buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçmiş olur.

İşverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi hak talep etmesi hâlinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır. Ancak bu durumda işveren, kısmi hakka dayanarak buluşu kullanabilir. Bu kullanma, çalışanın buluşunu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa çalışan, buluşa ilişkin hakkın tamamen devralınmasını veya kısmi hakka dayanan kullanım hakkından vazgeçilmesini işverenden isteyebilir. İşveren, çalışanın bu isteğine ilişkin bildirimine tebellüğ tarihinden itibaren iki ay içinde cevap vermezse, işverenin kısmi hakka dayanarak buluşu kullanma hakkı sona erer.

3) BAŞVURU

Tam ve kısmı hak talebinde başvuru

İşveren hizmet buluşu için tam hak talebinde bulunmuşsa patent başvurusu yapmakla yükümlüdür. Bu başvuru TÜRKPATENT'e yapılmalıdır. Ancak işveren, işletme menfaatleri gerekçesiyle patent başvurusu yapmaktan kaçınabilir.

İşverenin patent başvurusu yapması 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.

İşveren, hizmet buluşu için tam hak talebinde bulunmuşsa, buluşun yabancı ülkelerde korunması amacıyla başvuru yapabilir.

İşveren, çalışanın talebi üzerine patent almak istemediği yabancı ülkeler için buluşu serbest bırakmak ve bu ülkelerde çalışana patent almak için talepte bulunma imkânı sağlamakla yükümlüdür. İşveren, çalışana bu başvuru için tüm bilgi ve belgeyi süresi içinde sağlar. Bunun için çalışanın talepte bulunması gerekir. Buluşun serbest bırakılması, rüçhan hakkı süresinin geçirilmemesi açısından, makul bir süre içinde yapılmalıdır.

4) BEDEL VE ÖDEME ŞEKLİ

Toplu ve tek seferlik ödeme yapılması

- ***SMK md. 115 (9), 117***
- ***Yönetmelik md. 11(1)***

Çalışana ödenecek bedel ve ödeme şekli, işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuk ilişkisi hükümleri ile belirlenir. Ancak işverenler tarafından, çalışanların aleyhine düzenleme ve uygulama yapılamaz. Tarafların çalışan buluşlarına ilişkin sözleşme yapma serbestliği, hizmet buluşlarında patent verilmesi için yapılacak başvurudan; serbest buluşlarda ise çalışanın işverene yapacağı bildirim yükümlülüğünden sonra başlar. İleride doğabilecek uyuşmazlıkların çözümü açısından her buluş için ayrı bir sözleşme yapılması önerilmektedir.

Buluşu yapanların katkı oranlarının, buluşun dâhil olduğu grupların, ödeme şeklinin vb. tüm unsurlar değişkenlik göstereceğinden bu hususların her bir buluş ve her bir buluşu yapan çalışan için ayrı sözleşme ile belirlenmesi önerilir.

Yönetmelikte yer alan "Aksi sözleşmede kararlaştırılmamışsa bedel işletmenin buluştan elde ettiği kazancın muhasebeleştirildiği dönemdeki net asgari ücret miktarının tablodaki katlarına denk gelen katsayılar dikkate alınarak hesaplanır ve yıllık dönemler halinde ödenir. Bir yılı aşan dönemler halinde ödeme yapılmasının kararlaştırılması durumunda, ödemenin gerçekleştirileceği döneme ait net asgari ücret miktarı alınır." hükmü uyarınca ödemenin toplu ve tek seferlik yapılması mümkündür.

İşten ayrılma durumunda ödemeler

- ***SMK md. 118(4)***

SMK'da yer alan "Çalışan buluşundan doğan hak ve yükümlülükler, iş sözleşmesinin sona ermiş olmasından etkilenmez." hükmü uyarınca işten ayrılma durumunda işveren açısından bedel ödeme yükümlülüğü devam eder.

Sözleşme yapılmadan işten ayrılma durumunda yükümlülükler

- ***SMK md. 118(4)***

Çalışan, SMK ve Yönetmelik hükümleri çerçevesinde işveren tarafından belirlenmiş süreç içinde bildirimini yaptıktan sonra iş ilişkisi sona erse bile bildirimle ilgili süreçlerin devam ettirilmesi gerekmektedir.

Buluş, çalışanın hizmeti süresinde gerçekleşmiş ancak çalışanın işverene bildirimde bulunmadan veya bildirime ilişkin süreçler tamamlanmadan işten ayrılması durumunda çalışanın buluşla ilgili bildirimde bulunma ve/veya eksiklikleri giderme yükümlülüğü devam etmektedir. Çalışanın usulüne uygun yaptığı bildirimden sonra süreçler iş yerinden ayrılmamış gibi devam ettirilir.

İş ilişkisi bitmeden önce doğan haklar açısından, SMK ve Yönetmelik hükümlerinin aynen uygulanacağı kabul edilmelidir. Çalışan ve işverenin iş ilişkisinin bitmesi bedelin ödenmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmaz.

İlgili yıldaki asgari ücret hesaba katılarak hesap yapılması

- ***Yönetmelik md. 22(1)***

Sözleşmede aksine bir hüküm yoksa bedel işletmenin buluştan elde ettiği kazancın muhasebeleştirildiği dönemdeki net asgari ücret miktarının tablodaki katlarına denk gelen katsayılar dikkate alınarak hesaplanır ve yıllık dönemler halinde ödenir. Bir yılı aşan dönemler halinde ödeme yapılmasının kararlaştırılması durumunda, ödemenin gerçekleştirileceği döneme ait net asgari ücret miktarı alınır. Prensip olarak ödemelerde, ödemenin gerçekleştirileceği döneme ait net asgari ücret miktarı alınır.

Çalışan ve işveren arasında sözleşme yapılması için süre

- ***SMK md. 115(9), 117(1)***
- ***Yönetmelik md. 11(1)***

SMK md. 117(1) "Tarafların çalışan buluşlarına ilişkin sözleşme yapma serbestliği, hizmet buluşlarında patent verilmesi için yapılacak başvurudan; serbest buluşlarda ise çalışanın işverene yapacağı bildirim yükümlülüğünden sonra başlar." hükmünü amirdir. Çalışanın, işverenin md. 116 kapsamında patent başvuru yapmaktan kaçındığı durumlarda, sözleşmenin hak talebine ilişkin kararın ardından yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Yönetmeliğin 24. maddesi hükmü uyarınca; çalışan ve işverenin, bu Yönetmelik hükümlerine göre ödenecek bedelin miktarı ve ödenme şekline ilişkin olarak, işveren hizmet buluşu üzerinde

- tam hak talebinde bulunmuşsa patentin veya faydalı modelin verildiğinin Bültende ilan edildiği tarihten,
- kısmi hak talebinde bulunmuşsa işverenin buluştan yararlanmaya başladığı tarihten

itibaren iki ay içinde sözleşme imzalaması gerekmektedir.

Bu süre içinde anlaşmanın sağlanamaması halinde Yönetmeliğin 24. maddesi uyarınca arabuluculuk veya tahkim yolu açıktır.

Teşvik ödülü ve ödeme süresi

- ***SMK md. 116(1)***
- ***Yönetmelik md. 4(1), 7(2)***

Teşvik ödülü Yönetmelikte "İşverenin tam hak sahipliği talep etmesi durumunda, çalışana buluşu hakkında yapılacak başvuru karşılığında verilen meblağ," olarak tanımlanmıştır.

SMK ile ise ilk başvurunun TÜRKPATENT'e yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Yönetmelik md. 7(2) ile ise teşvik ödülü verilmesi zorunluluğu ve verilme zamanı düzenlenmiştir. TÜRKPATENT'e başvuru yapılmadan teşvik ödülünün verilmesini engelleyen herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. İşverenin teşvik ödülü ödeme zorunluluğu tam hak talebinde bulunmasıyla doğar.

Teşvik ödülü verilmesi için son tarih TÜRKPATENT'in başvuruya ait şekli uygunluk yazısının işverene tebliğ edildiği tarihten itibaren 2 aydır. Ödemelerde, ödemenin gerçekleştirileceği döneme ait net asgari ücret miktarı alınır.

Makul bedelin teşvik ödülünü kapsayıp kapsamadığı

- ***SMK md. 115(6), 118(3)***
- ***Yönetmelik md. 15(1)***

Makul bedel ile kastedilen işverenin kısmi ya da tam hak sahipliği talep etmesi durumunda çalışana ödeyeceği bedeldir. Teşvik ödülü ise işverenin tam hak sahipliği talep etmesi durumunda, çalışana buluşu hakkında yapılacak **başvuru karşılığında** verilen meblağı ifade etmektedir. Yönetmelik açıkça işverenin hizmet buluşuna ilişkin tam hak talep etmesi halinde çalışana **bedelden ayrı** olarak teşvik ödülü vermesi gerektiğini belirtmektedir. Dolayısıyla makul bedel teşvik ödülünü kapsamamaktadır.

Yönetmelik md. 7(2) uyarınca teşvik ödülü, **net asgari ücret** miktarından az olmamalıdır. Ödemelerde, ödemenin gerçekleştirileceği döneme ait net asgari ücret miktarı alınır. Prensip olarak buluş sahiplerine teşvik ödülü için Yönetmelikte belirtilen tutarların net olarak ödenmesi esastır.

Teşvik ödülü işverenin tam hak sahipliği talep etmesi durumunda, çalışana buluşu hakkında yapılacak başvuru karşılığında TÜRKPATENT'e yapılan başvuruya ilişkin olarak şekli uygunluk bildiriminin işverene ulaştığı tarihten itibaren en geç iki ay içinde ödeneceğinden ticari sır olarak tutulup başvuru yapılmaması durumunda teşvik ödülü ödeme zorunluluğu yoktur.

Bedelin belirlenmesinde kazanç olmaması durumu ve buluştan faydalanmanın ölçütü

- ***SMK md. 115(7)***
- ***Yönetmelik md. 10***

Yönetmeliğin 10. maddesi ile bedelin belirlenmesine ilişkin genel esaslar düzenlenmiştir. Bu hükümler uyarınca ödenecek bedel buluştan elde edilen kazanç esas alınarak hesaplanmalıdır. Buluştan elde edilen kazanç ise; buluşun işletme tarafından kullanılması durumunda elde edilen kazanç ile buluşun işletme tarafından kullanılmayarak lisans, devir veya takas yoluyla

elde edilen kazancın toplamına eşit olduğu miktardır. Buluştan kazanç elde edilmediği durumlarda işverenin bedel ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu durumda yapılan tek ödeme teşvik ödülü ile sınırlı kalacaktır.

SMK md. 116 (2) uyarınca buluş sahibinin rıza göstermesi halinde bedel? Yenilik ve buluş basamağı kriterleri açısından değerlendirme sonucunda buluşçunun ikna olması durumu

- ***SMK md. 116 (1), (2)***

SMK hükümleri uyarınca "Çalışanın, buluşu için başvuru yapılmamasına rıza göstermesi" durumunda işverenin başvuru yükümlülüğü ve dolayısıyla patent alınmamasından kaynaklanan çalışan aleyhine muhtemel ekonomik kayıplar göz önünde tutularak hesaplanacak bedelin ödenmesi yükümlülüğü de ortadan kalkar.

Çalışan buluşunun, patent veya faydalı model ile korunabilir nitelikte olmadığının düşünülmesi durumunda hak sahipliği talep edilmeyebilir ya da çalışanın başvuru yapmamaya rıza göstermesi söz konusu olabilir. Ancak, işveren, buluşa ilişkin tam hak talebinde bulunduktan sonra buluşun korunmaya değer olmadığını ileri sürerek bedelin ödenmesinden kaçınamaz. (Yönetmelik md. 9(2))

Bedelin ödeme yükümlülüğünün ortaya çıktığı durumlar

- ***Yönetmelik md. 12, 14***

İşverenin hizmet buluşuna ilişkin tam veya kısmi hak talep etmesi halinde, bildirimin çalışana ulaştığı tarih itibarıyla buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçmiş olur. Bu durumda işveren, buluştan faydalanma karşılığı olarak çalışana bedel ödemekle yükümlü olur. Bedelin **miktarı ve ödeme şekli, işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuk ilişkisi** hükümlerince belirlenebilir.

Buluştan elde edilen kazanç, işletmenin buluştan sağladığı belirlenebilen yarara göre hesaplanabilir. Bu yönteme, öncelikle, işletmeye tasarruf sağlayan hizmet buluşlarından elde edilen kazancın belirlenmesinde başvurulur. Bu yöntem, buluş konusu ürünün satışından elde edilen kazancın esas alınamayacağı, sadece işletmede kullanılan ürün, makine ve cihazlar veya işletmede uygulanan üretim usulleri ile ilgili buluştan elde edilen kazancın belirlenmesinde de kullanılır.

Buluşun **kullanılması sonucu** işletmenin masrafları ile gelirleri arasında doğan pozitif fark, işletmenin **buluştan sağladığı yarar** olarak belirlenmelidir. İşletme muhasebesi esaslarına göre masraf ve gelirler karşılaştırılarak bulunan bu miktar, buluştan elde edilen kazanç olarak kabul edilecektir. Ancak buluşun gerçekleştirilmesinden önce buluş için yapılmış olan masraflar buluştan elde edilen kazançtan düşülmemelidir.

İşletme tarafından kullanılan buluşlar için buluştan elde edilen kazancın belirlenmiş olmaması halinde ise buluştan elde edilen kazanç, özellikle aşağıdaki üç farklı yöntemden biriyle hesaplanır:

a) Kıyas.
b) İşletmenin buluştan sağladığı belirlenebilen yarar.
c) Tahmin.

Buluştan elde edilen kazancın hesaplanmasında masrafların dikkat alınması, giderlerin ve net gelirin hesaplanması

- ***Yönetmelik md. 11(3), 12, 14(2), 14(3)***

Yönetmelik md. 14'te buluştan elde edilen kazanç, işletmenin buluştan sağladığı belirlenebilen yarara göre hesaplanabilir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, buluşun **kullanılması sonucu** işletmenin masrafları ile gelirleri arasında doğan pozitif fark, işletmenin **buluştan sağladığı yarar** olarak belirlenmektedir. İşletme muhasebesi esaslarına göre masraf ve gelirler karşılaştırılarak bulunan bu miktar, buluştan elde edilen kazanç olarak kabul edilecektir. Ancak maddenin üçüncü fıkrası gereği buluşun gerçekleştirilmesinden önce buluş için yapılmış olan masraflar buluştan elde edilen kazançtan düşülmemelidir. Bu nedenle sadece buluşun gerçekleştirilmesi için **belirlenebilen** masrafların esas alınması gerekir.

İşletmenin buluştan sağladığı belirlenebilen yarara göre yapılan hesaplama yöntemine, öncelikle, işletmeye tasarruf sağlayan hizmet buluşlarından elde edilen kazancın belirlenmesinde başvurulur. Bu yöntem, buluş konusu ürünün satışından elde edilen kazancın esas alınamayacağı, sadece işletmede kullanılan ürün, makine ve cihazlar veya işletmede uygulanan üretim usulleri ile ilgili buluştan elde edilen kazancın belirlenmesinde de kullanılır.

İşletme tarafından kullanılan buluşlar için buluştan elde edilen kazancın belirlenmiş olmaması halinde ise buluştan elde edilen kazanç, özellikle aşağıdaki üç farklı yöntemden biriyle hesaplanır:

a) Kıyas.
b) İşletmenin buluştan sağladığı belirlenebilen yarar.
c) Tahmin.

Ancak, SMK ve Yönetmelikte kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar için ödenecek bedel diğer çalışanlardan ayrı olarak düzenlenmiştir. Yönetmelik md. 11/3'te özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara buluşları için ödenecek bedelin buluştan elde edilen net gelir üzerinden hesaplanacağı ifade edilmektedir. Buna göre ödenecek bedel buluştan elde edilen net gelirin üçte birinden az olamayacaktır. Buluştan elde edilen net gelir ise, buluşun gerçekleştirildiği çalışma için yapılan her türlü gider, buluştan elde edilen gelirden düşülerek hesaplanır. Hesaplanacak gider, buluşun gerçekleştirilmesi için yapılan her türlü harcamaların toplamıdır.

SMK md. 118/2 uyarınca bedel ödemeden patent başvurusundan veya patent hakkından vazgeçme durumu ve bildirim yükümlülüğü

- ***SMK md. 118(2)***
- ***Yönetmelik md. 12, 14***

Bedelin miktarı ve ödeme şekli, işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuk ilişkisi hükümlerince belirlenecektir.

Bedel, kural olarak patent hakkı sona erene kadar ödenmelidir. Kesinleşmiş bir hükümsüzlük kararı varsa **bu tarih itibariyle** bedel ödeme zorunluluğu ortadan kalkar.

İşveren, çalışanın hizmet buluşu sebebiyle talep ettiği bedeli ödemeden önce, patent başvurusundan veya patent hakkından vazgeçmek isterse durumu çalışana bildirmekle

yükümlüdür. Çalışanın talebi üzerine işveren, masrafları çalışana ait olmak üzere patent hakkını veya patent alınması için gerekli olan belgeleri çalışana devretmelidir. Ancak çalışan, bu bildirime, bildirim tarihinden itibaren **3 ay** içinde cevap vermezse, işveren yılık ücretleri ödemeyerek patent başvurusu veya patentin sağladığı haklardan vazgeçebilir. Çalışana bu bildirim yapılmadan işverenin kendi kararı ile yıllık ücretleri ödemeyerek korumanın sonlandırılması işverenin bedel ödeme yükümlülüğü ortadan kaldırmaz. İşverenin kendi kararı ile yıllık ücretlerin ödenmeyerek korumanın sonlandırılması, patent hakkının sona ermesi olarak değerlendirilemez.

Sözleşme ile işveren ve çalışan patent hakkının sonlandırılması hususunu karara bağlayabilir.

Tam ve kısmı hak talebinde bedelin hesaplanması

- ***SMK md. 115 (6), (9)***
- ***Yönetmelik md. 7(1)***

SMK ve Yönetmelik hükümleri uyarınca işveren bedel ödemekle yükümlüdür. Bedelin ödenmesi için çalışanın ayrıca bir talep yapmasına gerek yoktur. Bedel ve ödeme şekli ise taraflarca yapılan sözleşme veya benzeri hukuk ilişkisi hükümleri ile belirlenecektir. Taraflar arasındaki her türlü anlaşma, karar vb. işlemlerin yazılı yapılması önerilir.

Bedel ödeme yükümlülüğüne ilişkin olarak öncelikle hak talebinin kısmi mi yoksa tam hak talebi mi olduğu belirlenmelidir. Sözleşmenin yapılabileceği son tarih Yönetmeliğin 24. maddesinde "tam hak talebinde bulunmuşsa patent veya faydalı model verildiği tarihten, kısmi hak talebinde bulunmuşsa işverenin buluştan yararlanmaya başladığı tarihten itibaren iki ay içinde" olarak belirtilmiştir.

"Kısmi hak", patent/patent başvurusu üzerindeki hak sahipliği değildir, buluş serbest bırakılarak bu buluş üzerindeki hak işçiye geçmektedir, kullanım hakkı "kısmi hak" olarak işverene verilebilmektedir. Kullanım hakkı karşılığında da bedel ödemesi gerekecektir. Kullanım hakkı işverenin buluş ile ilgili üretim de dâhil olmak üzere tüm kullanım faaliyetlerini kapsar.

Ancak, bu durum, işçi ile işveren arasındaki sözleşme ile buluş için ortak patent başvurusunda bulunulmasına engel değildir.

Tam hak talebinde ise bedel hesaplanmasında kullanılacak kazanç, Yönetmeliğin üçüncü ve dördüncü bölümlerinde açıklanan işletmenin kendisinin kullanması, lisans, satış, takas sözleşmeleri ile işletme tarafından kullanılan buluşlardan kazanç elde edilmesi olarak kabul edilmelidir.

Yönetmelik md. 23/2'de "…patent hakkının ekonomik etkisi işverenin bedel ödeme yükümlülüğünü kaldıracak ölçüde kaybolmuşsa…" ifadesinin yorumu

- ***Yönetmelik md. 23(2)***

Bedelin ödenmesine esas alınan süre, kural olarak patent hakkı ile sınırlandırılmıştır. Patent hakkının sona ermesiyle bedel ödeme yükümlülüğü son bulur. Patent hakkı bir hükümsüzlük davası ile sonlandırılmışsa, işverenin bedel ödeme yükümlülüğü, yargı merciinin patentin hükümsüzlüğüne ilişkin kesinleşmiş kararına kadar devam eder. Patent hakkının sona

ermediği fakat ekonomik etkisi işverenin bedel ödeme yükümlülüğünü kaldıracak ölçüde kaybolmuşsa çalışana bedel ödenmez. "Patent hakkının ekonomik etkisi işverenin bedel ödeme yükümlülüğünü kaldıracak ölçüde kaybolmuşsa" ifadesi ile kastedilen buluştan işverenin elde ettiği kazancın ödemeye yansıtılamayacak kadar düşmesidir.

Bu hususta, tarafların anlaşamaması durumunda Yönetmeliğin 24. maddesi uyarınca arabuluculuk veya tahkim yolu açıktır.

Ürünün satış fiyatına katkısının belirlenmesi

Ürünün satış fiyatına katkısını belirleyebilmek için genellikle ürünün buluştan kesin olarak etkilenen unsurları dikkate alınır. Örneğin, bir mobil telefon patentinde buluşun, ürünün satış fiyatına katkısının belirlenmesinde, buluşun telefonun hangi parçası veya parçalarına ilişkin olduğu ve bu parçaların telefon üzerindeki etkisi dikkate alınır.

Eğer buluşun belirleyici karakteri ürünün tamamını etkiliyorsa (bu durum, buluş konusunun farmasötiklere ilişkin etkin madde olması durumunda söz konusu olabilir), ürünün tamamının değerine atıfta bulunulması kabul edilebilir. Eğer buluş ürünün parçası veya parçalarını etkiliyorsa, sadece o parçanın veya parçalarının değeri üzerinden hesap yapılır. Kısaca buluşla çözülen problemi ve ilgili ürünle ilişkisini değerlendirmek gerekmektedir.

Çalışan ile işveren arasında bedele ilişkin sözleşmenin niteliği

Uyuşmazlık durumunda kanıt oluşturabilmesi açısından sözleşme veya benzeri hukuk ilişkilerinin yazılı şekle tabi olması ve her bir buluş özelinde ayrı sözleşmelerin düzenlenmesi önerilir. Sözleşmede, buluşu yapanların katkı oranları, buluşun dâhil olduğu gruplar, ödeme şekli vb. hususlar açıkça belirtilmelidir.

İşverenin buluşa katkısının belirlenmesi

Çalışan bildiriminde; aldığı talimatları, görevini, işletmenin katkısını ve diğer buluş sahiplerinin katkılarını açık ve kapsamlı bir biçimde belirtmelidir. İşletmenin katkısı, buluşu yapana sağladığı teknik araç ve gereç desteği; enerji, ham maddeler ve işletmenin, buluşun gerçekleştirilmesinde önemli ölçüde katkı sağlamış olan alet ve cihazlarıdır. Buluşun gerçekleştirilmesi için tahsis edilen işgücü, teknik araç ve gereçler gibi değerlendirilir. Buluşu yapanın kendi işgücü ile araştırmalar, laboratuvar tesis ve cihazları için buluştan bağımsız olarak yaptığı genel masraflar, teknik araç ve gereç sayılmaz. (Yönetmelik md. 20 (2-4))

İşverenin sözleşmede ödemeye esas katkı payını da bildirmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, tarafların BBF'de belirtilen katkı payları ile sözleşmede yer alan pay farklı olduğu durumda aralarında anlaşması beklenir. Anlaşmazlık durumunda Yönetmeliğin 24. maddesi uyarınca arabuluculuk veya tahkim yolu açıktır.

Bedel hesaplanmasında elde edilecek uluslararası kazancın dikkate alınması

- ***Yönetmelik md. 14***

Kazancın hesaplanmasında ulusal ya da uluslararası kazanç ayırımı yapılmaz.

Buluştan elde edilen kazancın belirlenmesinde, Yönetmelik md.12'ye göre "3/4/2007 tarihli ve 26482 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (Seri No:1)'nin uygulanmasında kullanılmak üzere belirlenen kazanç, bu Yönetmelik kapsamında da buluştan elde edilen kazanç olarak kabul edilir." Bu hükme göre kazanç hesabında coğrafyadan bağımsız olarak buluştan elde edilen tüm kazanç esas alınmalıdır.

Başvurunun bölünmesi durumunda her bir başvuru için bedel ve teşvik ödemesi

Buluş bildiriminin birden fazla buluşu kapsaması halinde; bölünen başvurudaki buluş ilk buluş bildiriminde yer alıyor ise her biri ayrı başvuru ve ayrı patente konu olduğundan sözleşmelerin ayrı düzenlenmesi beklenir.

Ancak başvurunun, birden fazla buluş içermediği halde de bölünmesi mümkündür. Bu durumda, buluşu yapana her bir buluş için ayrı ayrı teşvik ödülü verilmesi, kazancın ayrı ayrı hesaplanabilmesi halinde bedelin de ayrı ayrı ödenmesi uygun olacaktır.

Yönetmelik md. 25/1'de yer alan "yerleşmiş bir uygulama olması halinde, çalışan lehine olan hüküm veya uygulama esas alınır" ifadesinin yorumu

- ***Yönetmelik md. 25(1)***

Yönetmeliğin çalışanlarla ilgili hükümleri emredici hüküm niteliğinde olup çalışanların aleyhine değiştirilemez. Bu konuda, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinde veya hizmet sözleşmesinde hüküm bulunması ya da işyerinde yerleşmiş bir uygulama olması halinde, çalışan lehine olan hüküm veya uygulama esas alınır.

"*Yerleşmiş bir uygulama*" ile talimatlar, kılavuzlar ve bunun gibi yazılı ya da yazılı olmayan hali hazırdaki uygulamalar kastedilmektedir. Ancak bu uygulamaların SMK ve Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara aykırı olamayacağı açıktır.

5) GENEL / DİĞER

Yönetmeliğin geçmişe dönük uygulanıp uygulanamayacağı

Yönetmelik hükümleri, yayım tarihinde (29.9.2017) yürürlüğe girdiği için geçmişe etkili değildir.

Ancak, 10.01.2017- 29.09.2017 tarihleri arasında alınan buluş beyanları ve başvurusu yapılan patentler için hesaplamalarda Yönetmelikteki yöntemlerin kullanılmasında engel bir durum bulunmamaktadır.