

Employee Inventions and Remuneration According to the Current Regulations

Güncel Yasal Düzenlemeler Çerçevesinde Çalışan Buluşları ve Bedel Tarifesi

ABSTRACT

Intellectual property right is one of the fundamental rights. In particular, protection of intellectual property rights of those who are in a relatively weak position may necessitate specific regulations. In this respect, intellectual property rights of employee as the weak party of employment relationship are protected with the relevant provisions of the Industrial Property Code numbered 6769. In that Code, employee inventions are grouped into two categories: "service inventions" and "free inventions". Employee's right to remuneration, which probably constitutes the most significant right of the employee, is regulated in the Regulation that has recently been entered into force. In this article, the concepts of service invention and free invention are analysed as well as employee's right to remuneration within the frame of current regulations.

KEYWORDS: Employee Inventions, Service Invention, Free Invention, Remuneration Tariff

ÖZET

Fikri mülkiyet hakkı, bireyin temel haklarından-
dır. Özellikle, nispeten zayıf konumda olan kişilerin fikri mülkiyet haklarının korunması özel düzenlemeleri gerektirebilmektedir. Bu bağlamda, hizmet ilişkisi çerçevesinde daha zayıf konumda olan çalışanın fikri mülkiyet haklarının korunması gündeme gelmektedir. Bu husus, 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nda düzenleme bulmuş, çalışanlar tarafından gerçekleştirilen buluşlar, "hizmet buluşu" ve "serbest buluş" olarak iki gruba ayrılarak koruma altına alınmıştır. Çalışanın, hizmet buluşu ve serbest buluş üzerindeki haklarından belki de en önemlisi olan bedel hakkı ise, yakın bir zamanda yürürlüğe giren Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Bu çalışmada, hizmet buluşu ve serbest buluş kavramlarının incelenmesinin yanı sıra, güncel yasal düzenlemeler çerçevesinde çalışanın bedel hakkı irdelenmektedir.

ANAHTAR KELİMELELER: Çalışan Buluşları, Hizmet Buluşu, Serbest Buluş, Bedel Tarifesi

I. INTRODUCTION

THE MORE TECHNOLOGY IMPROVED, THE MORE THE competitive environment became challenging and it increased the importance of the protection of inventions. Considering that the creation of an invention within such a complicated technological system needs usually advanced technical background and operating environment, it has been observed that most of inventions are made in the companies which have strong substructure, or which are even established only for the purpose to make inventions. These circumstances oblige legislators to identify what kind of rights or obligations should be granted to employees and employers on employee inventions.

Various legal solutions have been developed for this problem in Turkish law. First legislation took place in the article 336 of the previous Code of Obligations numbered 818 and it was followed by detailed provisions of Legislative Decree on Protection of Patent Rights dated 24.06.1995.¹ Thereafter, Industrial Property Code (“IPC”), which is numbered 6769 and entered into force on 10 January 2017, has contained employee inventions specific regulations between the articles 113 and 122. It should be pointed out that the most detailed regulations regarding the employee’s inventions have taken place in the “Regulation on Employee Inventions, Inventions Made Within the Higher Education Institutions and Inventions Made Within the Projects Supported by the Public Authorities” (“**the Regulation**”) dated 29 September 2017. Owing to the fact that the Regulation has been issued very late, the number of relevant court decisions and academic studies are very limited. On the other hand, it worths to discuss the subject, which has importance both for intellectual property law and labour law, in accordance with the recent regulations.

In this article, following the division to “service invention” and “free invention” which was preferred by the IPC, rights and obligations of employee and employer in terms of each invention type are shortly addressed. Subsequently, explanations regarding remuneration tariffs, which have taken part in the Regulation, in terms of the right of employee for compensation are provided. As it is explained in detail below, although it is difficult to identify if there is a service invention or a free invention in each case, it is crucial to determine the type of the invention in order to specify the rights and obligations of both employee and employer.

I. GİRİŞ

LERLEYEN TEKNOLOJİ İLE BİRLİKTE GİDEREK YÜKSELEN bir rekabet ortamında buluşların korunması daha da büyük önem kazanmıştır. Bu kapsamda, özellikle karmaşık teknolojik düzen içerisinde yeni bir buluşun ortaya konulması, çoğu zaman teknik bir ortamın varlığını gerektirdiğinden, buluşların büyük ve güçlü altyapıya sahip, hatta sadece buluş yapmaya yönelmiş şirketler bünyesinde meydana getirildiği görülmektedir. Bu durum karşımıza, buluşlar üzerinde işveren ve çalışanın ne tür hak ve yetkilere sahip olacağı sorununu çıkarmaktadır.

Türk hukuku açısından bu probleme, bugüne dek muhtelif yasal düzenlemelerle çözüm aranmıştır. İlk olarak bu hususa ilişkin düzenleme, çalışan buluşlarına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler içeren 24.06.1995 tarihli Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname yayınlanıncaya kadar, 818 sayılı eski Borçlar Kanunu’nun “işçinin iktidar” başlıklı 336. maddesinde yer almıştır.¹ Daha sonra, 10 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu’nun (“**SMK**”) 113 ilâ 122’nci maddelerinde bu konuya ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Belirtmek gerekir ki çalışan buluşlarına ilişkin en detaylı düzenleme, ancak 29 Eylül 2017 tarihinde yayınlanan “Çalışan Buluşlarına, Yükseköğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Buluşlara ve Kamu Destekli Projelerde Ortaya Çıkan Buluşlara Dair Yönetmelik” (“**Yönetmelik**”) ile gerçekleşmiştir. Bu Yönetmelik, oldukça geç kalınmış bir düzenleme olduğundan, Yönetmelik’in hükümlerine ilişkin uygulama ve doktrinin oluştuğunu söylemek mümkün görülmemektedir. Buna rağmen hem fikri mülkiyet hukuku hem de iş hukuku açısından oldukça önem arz eden bu konunun, yeni düzenlemelere paralel olarak ele alınması önem arz etmektedir.

Bu çalışmada öncelikle 6769 sayılı SMK’da tercih edilen “hizmet buluşu” ve “serbest buluş” ayrımı esas alınarak, her bir buluş türü açısından çalışanın ve işverenin hak ve yükümlülükleri üzerinde kısaca durulmaktadır. Akabinde, Yönetmelik ile getirilen çalışanın buluş karşılığı ücret hakkına ilişkin bedel tarifesine yönelik açıklamalara yer verilmektedir. Aşağıda detaylıca izah edildiği üzere, her bir somut uyumsuzluk açısından ortadan bir hizmet buluşu mu yoksa bir serbest buluş mu olduğunun tespiti bazı zorluklar taşımakla birlikte, bu tespitinin yapılması işveren ve çalışan arasındaki hak ve yükümlülüklerin belirlenmesinde büyük önem arz etmektedir.



II. TYPES OF EMPLOYEE INVENTIONS

A. Service Invention

1. The Definition

Service invention is defined in the article 113 of IPC as “the invention made by the employee during the period of employment which either result from obligatory activity of the employee in the company or public institution or substantially based on experience or activities of the company or public institution.” It is necessary to focus on the basic terms and elements articulated in the definition in order to perfectly comprehend it. First of all, term of employee within the framework of patent law has a broader meaning than the term used in the Employment Code numbered 4857.² Furthermore, the first requirement to identify an invention a service invention is that the invention has to be made during the term of employment. In this context, the elements of “to be resulted from the employee’s tasks” and “to be essentially based upon the experience or activities of the enterprise” must also be clarified.

II. ÇALIŞAN BULUŞU TİPLERİ

A. Hizmet Buluşu

1. Tanım

Hizmet buluşu SMK’nın 113. maddesinde, “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 tanımlanmaktadır. Bu tanımın tam olarak anlaşılabilmesi için tanımdaki belli başlı unsur ve kavramların açıklığa kavuşması gerekmektedir. Öncelikle patent hukuku çerçevesinde çalışan (işçi) kavramının, 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer verilen işçi/çalışan tanımına göre daha geniş bir kapsama sahip olduğunu belirtmek gerekir.² Ayrıca, bir hizmet buluşunun varlığından söz edilebilmesi için bu buluş, “iş ilişkisi sırasında” meydana getirilmiş olmalıdır. Bu bağlamda, tanımda yer alan, “yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirme” ve “işletme deneyimi ve çalışmalarına dayanma” unsurları da açıklığa kavuşturulmalıdır.



An invention that is resulted from the employee's tasks in a private enterprise or a public authority constitutes service invention. For instance, an invention made by an employee working in the research and development department of a company is considered service invention.³ Because, such an invention emerges as a consequence of the performance obligation of the employee.⁴

Another element mentioned in the definition of service invention is being based on experiences of the enterprise. It should be underlined that an invention based upon the experience or activities of the enterprise cannot be directly consider a service invention. As it is clearly seen in the definition, it should "essentially based on experiences or activities of the enterprise". The utilization must consequently be substantial.⁵ In

Bir buluşun, çalışanın bir işletme ya da kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirilmiş olması, o buluşun hizmet buluşu sayılmasına sebebiyet vermektedir. Örneğin, işletmenin ar-ge bölümünde istihdam edilen bir çalışanın buluşu, hizmet buluşu teşkil eder.³ Zira çalışanın gerçekleştirdiği buluş, iş görme yükümlülüğünün bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.⁴

Hizmet buluşu tanımında yer alan bir diğer husus ise, işletmenin deneyim ve çalışmalarınıdır. Belirtmek gerekir ki işletmenin deneyim ve çalışmalarından faydalanılarak gerçekleştirilen buluşun doğrudan hizmet buluşu olarak görülmesi mümkün değildir. Nitekim Kanun'da yer alan tanımda, "büyük ölçüde işletmenin deneyim ve imkânlarından yararlanma" şartı arandığı görülecektir. Dolayısıyla, işletmenin deneyim ve çalışmalarından

other words, only if experiences and activities of enterprise has an important role in the creation of the invention that invention can be identified as a service invention. On the other hand, if the knowledge, creativity and experiences of the employee is much more dominant than experiences and activities of enterprise, the invention should be considered free invention.⁶ Otherwise, it would be inequitable to ignore the employee's creativity and intensive labor only because he/she partly benefited from the facilities provided by the employer.

2. Rights and Obligations of an Employee on a Service Invention

Some rights and obligations arise upon the creation of a service invention by an employee.⁷ The employee has to fulfill some obligations in order to obtain the rights arising from the service invention.

Any employee making a service invention is obliged to report the invention to the employer immediately in a special written notice. The employer has to inform the employee without any delay in writing that he/she was notified (IPC art. 114/1). Technical problem, its solution and how he/she arrived at the service invention, if necessary, with visual data, should be explained in the employee's notification (IPC art. 114/2). The employer may make limited or unlimited claim to the invention within four months from the receipt of a proper report sent by the Employee. In case that the employer make unlimited claim to the invention, the employer obtains all rights on the service invention when the employee gets the relevant notification. On the other hand, if the employer make limited claim to the invention, the invention becomes free invention. Provisions regarding the free inventions are explained below.

Upon the employer's unlimited claim, the employer shall be under a duty to file the first patent application in order to protect that invention (IPC art. 116/1). If the employer does not comply with this duty, the employee has the right to request the filing of a patent application.⁸ If the employer does not apply for patent in the additional period fixed by the employee, the service invention becomes a free invention (IPC art. 116/4).

“büyük ölçüde” faydalanılmış olması gerekmektedir.⁵ Bir diğer ifadeyle, buluşun meydana gelmesinde işletmenin deneyim ve çalışmaları önemli bir rol oynuyorsa hizmet buluşu söz konusudur. Ancak buluşun meydana gelmesinde çalışanın bilgi ve deneyiminin, harcadığı emeğin ve yaratıcılığının açıkça işletmenin deneyim ve çalışmalarından daha fazla ve baskın olması durumunda artık hizmet buluşu değil bir serbest buluşun mevcut olduğunun kabulü gerekir.⁶ Aksi takdirde, az bir oranda işletmenin imkânından faydalanması dolayısıyla çalışanın yoğun emek ve yaratıcılığının yok sayılması hakkaniyete aykırı olacaktır.

2. Çalışanın Hizmet Buluşu Üzerindeki Hak ve Yükümlülükleri

Çalışan tarafından hizmet buluşunun gerçekleştirilmesiyle birlikte bazı hak ve yükümlülükler doğar.⁷ Çalışanın, gerçekleştirdiği buluşunun hizmet buluşu olmasından doğan hakları kullanabilmesi için bazı yükümlülükleri bulunmaktadır.

Hizmet buluşu gerçekleştiren çalışanın buluş hakkında işverene yazılı olarak bildirimde bulunma yükümlülüğü vardır. Kendisine bildirim ulaşan işveren, bildirim ulaştığını yazılı olarak bildirimde bulunan kişi veya kişilere gecikmeksizin ve yazılı olarak bildirir (SMK m. 114/1). Çalışan tarafından gerçekleştirilen bildirimde teknik problem, çözümü ve hizmet buluşunun nasıl gerçekleştirilmiş olduğu gerekirse görsel verilerle de desteklenerek işverene sunulmalıdır (SMK m. 114/2). İşveren, bildirim kendisine ulaştığı tarihten itibaren dört ay içerisinde, yukarıda kapsam ve unsurları belirtilen çalışan buluşu üzerinde tam veya kısmi hak talep edebilir. İşverenin, çalışan buluşu üzerinde tam hak talep etmesi ile birlikte buluş üzerindeki tüm haklar bildirim çalışana ulaştığı tarihten itibaren işverene geçer. Öte yandan işverenin çalışan buluşu üzerinde kısmi hak talep etmesi durumunda buluş serbest buluş niteliği kazanır. Serbest buluşa ilişkin hükümler aşağıda incelenmiştir.

Çalışanın hizmet buluşu gerçekleştirdiğine ilişkin bildirim akabinde tam hak talebinde bulunan işverenin, söz konusu buluş için patent başvurusunda bulunması gerekmektedir (SMK m. 116/1). İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirmezse, çalışanın söz konusu buluşun hukuki koruma altına alınabilmesi için patent başvurusunda bulunulmasını isteme hakkı vardır.⁸ Eğer işveren, çalışanın belirleyeceği süre içinde başvuruyu yapmazsa, buluş serbest buluş niteliği kazanır (SMK m. 116/4).

B. Free Invention

1. The Definition

Free invention is defined as inventions other than service inventions in the article 113 of IPC and the article 4 of the Regulation. Similarly, free invention is defined in academic studies as including employees' all inventions which are not included in the scope of service invention.⁹ Although free invention is made by the employee during the period of employment like service invention,¹⁰ it is considered as free invention because of the fact that this invention is not made substantially based on experience or activities of the company. This type of free invention is called as free born invention.¹¹ In addition, it is possible that some service inventions are transformed into free invention in certain circumstances. In cases that the employer does not comply with notification periods or does state that he/she will not claim ownership of the employee's invention within the notification period, service invention is transformed into free invention. Similarly in case that the employer claims partial ownership of the employee's invention, the said invention becomes free invention. Likewise if the employer claiming full ownership of the employee's invention does not apply for patent for the invention or does not apply within the period specified by the employee, the service invention is transformed into free invention. This type of free invention is called as released free invention.

It is worth mentioning that it is not always easy to determine the border between service invention and free invention. The main distinction point is being substantially based on experience or activities of the company

B. Serbest Buluş

1. Tanım

Serbest buluş, SMK'nın 113. maddesinde ve Yönetmelik'in 4. fıkrasının (ğ) bendinde, hizmet buluşu tanımının dışında kalan buluş olarak tanımlanmıştır. Benzer şekilde doktrinde de serbest buluş, hizmet buluşu kapsamına girmeyen bütün çalışan buluşlarını kapsayacak şekilde ifade edilmiştir.⁹ Her ne kadar serbest buluş da çalışan ve işveren arasındaki iş ilişkisi sürecinde söz konusu olan bir buluş olsa da,¹⁰ anılan buluşun serbest buluş olması, çalışanın iş görme ifasından kaynaklanmadığı gibi işletmenin imkânlarından esaslı şekilde faydalanılmasının söz konusu olmaması dolayısıyladır. Bu şekilde ortaya çıkan buluş, serbest doğan buluş olarak isimlendirilmektedir.¹¹ Ayrıca hizmet buluşu sınıfına giren bir buluşun, bazı durumlarda serbest buluş niteliğini kazanması da mümkündür. Buna göre işveren tarafından hizmet buluşuna ilişkin bildirim sürelerine uyulmadığı veya bildirim süresi içerisinde hizmet buluşu üzerinde hak talebinde bulunulmayacağı bildirildiği takdirde hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır. Keza işverenin hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep etmesi durumunda da buluş, serbest buluş niteliği kazanır. Benzer şekilde işveren, hizmet buluşu için tam hak talebinde bulunmasına rağmen, söz konusu buluş için patent başvurusunda bulunmaz ve çalışanın belirleyeceği süre içinde de başvuruyu gerçekleştirmezse buluş, serbest buluş niteliğini kazanır. Bu tarz serbest buluşa ise, serbest kalan buluş denilmektedir.

Belirtmek gerekir ki, hizmet buluşu ile serbest buluş arasındaki sınırı tayin etmek her zaman kolay değildir.

FOOTNOTE

1 Turgut Öz, "Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları", Prof. Dr. M. İlhan Ulusana'ya Armağan, Vol. III, Ankara 2016, p. 590.

2 Pursuant to the paragraph (d) of the article 2 of IPC employee means "a person or an official who is obliged to serve another person within a contractual or a similar legal relationship and carries out the task to which he is contractually obliged within the framework of the other party's instructions and with personal dependence. In addition it is stated in the paragraph 3 of the article 113 of the Code that "Provisions regarding the employees are applied for students, and interns who serve freely without time limitation.

3 İlhami Günes, "Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk", Ankara Barosu Dergisi, p. 15, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/frmmakale/2010-2/2.pdf> (Last Access: 13.11.2017).

4 Servi Bayraktar, İşçi Buluşları, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2013, p. 75.

5 Bayraktar, p. 79.

6 Öz, p. 594.

7 The most significant right of the employee arising from service invention is right to compensation. This right is examined in detail below, under a separate heading.

8 Tahir Sarac, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi C. IX, Isparta 2004, Vol. 2, p. 259.

9 Öz, p. 593.

10 Bayraktar, p. 83.

11 Talat Canbolat, İşçi Buluşları, İstanbul 2007, p. 241.

12 Canbolat, p. 241.

13 Sarac, p. 273.

14 Canbolat, p. 229.

or arising from the performance obligation.¹² However determination of whether the invention made by the employee is based on experiences of the company or not may differ from each other in each case.

2. The Rights and Obligations of Employee on Free Invention

Free invention means an invention made by the employee independently from performance obligation and facilities of the company.¹³ In this sense the employee has all rights on free invention, including production based on the invention, licencing, full or partial assignment of the invention.¹⁴ However it is not possible to say that employee does not have any obligations to employer in case of free invention although free invention is in principle made independently from the service relationship and/or facilities of the company. In this sense, rights and obligations of employee arising from free invention are shortly explained below. It should be noted that the most important right of the employee on his/her invention is right to demand remuneration which will be addressed below within a separate heading.

a. Obligation of Notification

As in the case of service invention, employee who make a free invention is obliged to notify the employer. Pursuant to the first paragraph of article 119 of IPC, during the period of employment, the employee is obliged to notify the employer of sufficient details about the free invention and about how it was developed. The employer may object in writing within three months of receiving the employee's written declaration. However two excep-

Zira iki tür arasındaki temel ayrım, buluşun çalışanın iş görme borcundan kaynaklanması veya büyük ölçüde işletme deneyim ve çalışmalarına dayanmasıdır.¹² Ancak çalışan tarafından gerçekleştirilen buluşun, işletme deneyimine dayanıp dayanmadığı hususunu tespit her somut uyumsuzlukta farklılık arz edebilecektir.

2. Çalışanın Serbest Buluş Üzerindeki Hak ve Yükümlülükleri

Serbest buluş, çalışan tarafından iş görme borcundan ve işletmenin imkânlarından esas itibarıyla bağımsız olarak yapılan bir buluşu ifade etmektedir.¹³ Bu kapsamda serbest buluş üzerindeki tüm haklar çalışana ait olup bu haklar kapsamında çalışan, serbest buluşunu kullanarak üretim yapma, başkalarına lisans verme, kısmen veya tamamen devretme imkânını hazirdir.¹⁴ Ancak her ne kadar serbest buluş, iş ilişkisinden veya işletmenin sağladığı imkânlardan bağımsız olarak yapılsa da, serbest buluş durumunda çalışanın işverene karşı hiçbir yükümlülüğü olmadığını söylemek mümkün değildir. Bu kapsamda aşağıda kısaca çalışanın serbest buluş yapması halinde doğacak hak ve yükümlülükleri açıklanmıştır. Belirtmek gerekir ki çalışanın, buluşu üzerindeki en önemli hakkı olan bedel talep hakkı ayrı bir başlık olarak ele alınacağından bu başlık altında çalışanın bu hakkına değinilmemiştir.

a. Bildirim Yükümlülüğü

Çalışan, hizmet buluşunda olduğu gibi herhangi bir serbest buluş gerçekleştirdiğinde de bu buluşu işverene bildirmekle yükümlüdür. Nitekim SMK'nın 119. maddesinin 1. fıkrasında, çalışanın iş ilişkisi içerisindeyken bir

DİPNOT

1 Turgut Öz, "Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları", Prof. Dr. M. İlhan Uluşan'a Armağan, Cilt III, Ankara 2016, s.590.

2 SMK'nın 2. maddesinin (d) bendi gereğince çalışan kavramı, "özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişki gereğince, baskasının 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 görevlilerini" ifade etmektedir. Ayrıca Kanun'un 113. maddesinin 3. fıkrasında; "Öğrenciler ve ücretsiz olarak belirli bir süreye bağlı olmaksızın hizmet gören stajyerler hakkında çalışanlara ilişkin hükümler uygulanır" hükmü yer almaktadır.

3 İlhami Güneş, "Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk", Ankara Barosu Dergisi, s. 15, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/frmmakale/2010-2/2.pdf> (Erişim Tarihi: 13.11.2017).

4 Servî Bayraktar, İşçi Buluşları, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2013, s. 75.

5 Bayraktar, s. 79.

6 Öz, s. 594.

7 Hizmet buluşu durumunda çalışanın en önemli hakkı bedel isteme hakkıdır. Çalışanın bu hakkı, aşağıda ayrı bir başlık altında, detaylı olarak izah edilmektedir.

8 Tahir Sarac, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi C. IX, Isparta 2004, S. 2, s. 259.

9 Öz, s. 593.

10 Bayraktar, s. 83.

11 Talat Canbolat, İşçi Buluşları, İstanbul 2007, s. 241.

12 Canbolat, s. 241.

13 Sarac, s. 273.

14 Canbolat, s. 229.

tions are regulated in the Code regarding the obligation of notification. There is however no obligation to notify employers about free inventions if the invention clearly cannot be utilized in the employer's company's field of business activities. Similarly the employee is not obliged to notify of the invention which is transformed into free invention (released free invention).

b. Employee's Obligation to Offer

As a consequence of loyalty obligation, before the employee can utilize a free invention elsewhere during the term of his employment, he must first of all at least offer his employer a right to use the invention if the invention comes within the scope of the employer's current or planned business operations.¹⁵ This issue is regulated in the article 119/4 of IPC. However even in this situation, the offer made by the employee is not providing the employer full ownership of the invention, rather it includes a non-exclusive utilization from the invention on reasonable conditions.

c. Right to Demand Either Full Assignment of the Invention or Release

Owing to various reasons, the employer may claim partial ownership of the employee's invention rather than full ownership. Even though the employer has the right to claim partial ownership of the employee's invention, the employee has the right to demand either full assignment of the invention to the employer or the employer to release the invention pursuant to the article 115/3 of IPC and the article 8/3 of the Regulation, in case that the employee's utilization from his invention is dramatically difficult. If demand of the employee is not answered after the notification of the employee, employer's partial ownership of the invention comes to the conclusion.

III. EMPLOYEE'S RIGHT TO REMUNERATION ON SERVICE INVENTIONS

Despite differences, most countries have regulations on service invention and the employee's rights. In this sense, firstly the issue of remuneration demand right of the employee for service invention in comparative law will be discussed in this part. Afterwards Turkish practice regarding the same matter will be focused on to understand the issue more accurately.

serbest buluş gerçekleştirdiği durumda, buluş ve buluşun gerçekleştirilme şekli hakkında da bilgi içerecek şekilde işverene bildirimde bulunma yükümlülüğü vardır. İşverenin, söz konusu bildirim kendisine ulaşma tarihinden itibaren üç ay içerisinde yazılı olarak itirazını ileti sürmesi mümkündür. Ancak Kanun'da, serbest buluşa ilişkin çalışanın bildirim yükümlülüğünün iki istisnası düzenlenmiştir. Buna göre, serbest buluşun işverenin faaliyet alanı içinde değerlendirilebilir olmadığı açıksa, çalışanın bildirim yükümlülüğü yoktur. Benzer şekilde çalışanın, serbest buluş niteliği kazanan hizmet buluşu (serbest kalan buluş) konusunda da işverene bildirimde bulunma yükümlülüğü yoktur.

b. Çalışanın Teklif Etme Yükümlülüğü

Çalışanın sadakat yükümlülüğünün bir sonucu olarak, çalışan tarafından işletmenin faaliyet alanına giren bir konuda serbest buluş gerçekleştirmesi durumunda öncelikle bu buluşu kullanılmayı işverene teklif etmesi gerekmektedir.¹⁵ Nitekim bu husus, SMK'nın 119/4. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak bu durumda dahi işverene yapılacak teklif, serbest buluş üzerinde tam hak sağlamak olmayıp uygun şartlar altında işverene yararlanma hakkı sağlanmasını amaçlar.

c. Buluşun Tamamen Devralınması veya Serbest Bırakılmasını Talep Hakkı

Çeşitli gerekçelerle işveren, çalışan tarafından gerçekleştirilen buluş üzerinde tam hak yerine kısmi hak talep edebilir. Her ne kadar işverenin kısmi hak talep etmesi mümkün ise de, gerek SMK'nın 115/3. maddesi gerekse Yönetmelik'in 8/3. maddesi uyarınca, işveren tarafından buluşun kısmi hak ile kullanılması durumunda çalışanın buluşunu değerlendirmesi önemli ölçüde güçleşiyorsa çalışan, buluşa ilişkin hakkın tamamen devralınmasını veya kısmi hakka dayanan hakkın kullanılmasından vazgeçilmesini talep etme hakkına sahiptir. Çalışanın bu istemine ilişkin işveren tarafından bildirim ulaşma tarihinden itibaren cevap verilmediği takdirde, işverenin buluş üzerindeki kısmi hakkı sona erer.

III. HİZMET BULUŞUNDA ÇALIŞANIN BEDEL HAKKI

Hizmet buluşu ve çalışanın hakları pek çok hukuk düzeninde farklı şekillerde de olsa düzenleme altına alınmıştır. Konuyu daha iyi anlayabilmek için mukayeseli hukukta hizmet buluşu üzerinde çalışanın bedel hakkını



A. Right to Remuneration in Comparative Law

Employee's right to demand remuneration on the service invention is a controversial issue in comparative law. In particular increase in the number of court decisions rendering great amount of compensations for the employees based on the service invention causes the companies to hesitate supporting the inventions within the structure of the company. For example in a case file held by a French court, an employee who invented a medicine received approximately 830,000 USD for the invention. Another example is that Tokyo Supreme Court rendered 1.45 billion USD compensation in favour of the employee for the invention regarding the artificial sweetener which includes aspartame.¹⁶ This type of exorbitant amount of compensation may constitute a problem for companies. On the other hand in some countries such as the United Kingdom, employees cannot receive compensation or receive very little compensation which does not exceed the employee's one month

inceleyip daha sonra Türk hukukundaki düzenlemeyi ele almak isabetli olacaktır.

A. Mukayeseli Hukukta Çalışanın Hizmet Buluşu Üzerindeki Bedel Hakkı

Çalışanın hizmet buluşu üzerinden bedele hak kazanması meselesi mukayeseli hukukta oldukça tartışmalıdır. Özellikle hizmet buluşlarından dolayı çalışanlara yüksek meblağlar ödenmesi yönündeki mahkeme kararlarının gittikçe artması, işletmelerin kendi bünyelerinde buluş gerçekleştirmeleri konusunda çekimser kalmalarına sebebiyet vermektedir. Misal olarak bir ilaç buluşu gerçekleştiren çalışan için bir Fransız Mahkemesi tarafından yaklaşık 830,000 Amerikan Doları bedele hükmedilmiş, 2004 yılında Tokyo Yüksek Mahkemesi tarafından ise aspartam içeren yapay tatlandırıcılarla ilgili bir buluşu dolayısıyla çalışan lehine yaklaşık 1.45 milyon Amerikan Doları bedele hükmedilmiştir.¹⁶ Çalışanın hizmet buluşu için bu derece fahiş meblağ-



salary. Pursuant to the article 39/1 of the United Kingdom Patent Code dated 1977, an employee is entitled to receive compensation for service invention only in case of “outstanding benefit” of the company. This regulation is criticized for being unjust for the employees. It should be admitted that there is currently not a regulation which provides a just system regarding the employee’s invention between the employee and the company/employer.

Regarding the remuneration of the employee for service invention within the framework of comparative law, German law is worth mentioning. There are two criteria in determination of remuneration right of the employee, which are invention value and share factor (because it is not a free invention, share of the employee is important in service invention).¹⁷ Employee’s position within the company is another factor affecting discounts from the amount. To illustrate, a discount which will be made for the invention of an employee working in the research department will be higher than that of working in a usual position.¹⁸ It is because job description meaning that

lara hükmedilmesi, işletmeler açısından sıkıntı teşkil edebilmektedir. Öte yandan Birleşik Krallık gibi bazı ülkelerin uygulamasında ise çalışana buluş bedeli neredeyse hiç verilmemekte, verilen bedel ise çalışanın bir maaşını geçmeyecek niteliktedir. Nitekim 1977 tarihli Birleşik Krallık Patent Kanunu’nun 39/(1). maddesi gereğince çalışan, gerçekleştirdiği hizmet buluşunun ancak işverene “sıra dışı bir kâr/*outstanding benefit*” kazandırması durumunda buluş için bir bedel almaya hak kazanır. Bu durum ise, çalışanların emeklerinin karşılıklarını tam elde edememeleri sebebiyle eleştirilmektedir. Hâlihazırda çalışanın, hizmet buluşu üzerindeki bedel hakkına yönelik hem işveren/işletme hem de çalışan açısından adalet ve hakkaniyeti sağlayabilecek bir uygulamanın olduğunu söylemek mümkün değildir.

Mukayeseli hukuk kapsamında çalışanın hizmet buluşuna yönelik bedel hakkına ilişkin Alman hukukunun da değerlendirilmesi gerekmektedir. Buna göre Alman uygulamasında çalışanın bedel hakkını belirleyen iki temel kriter mevcuttur; buluşun değeri ve katkı payı (zira buluş bir serbest buluş olmayıp çalışan buluşu olduğundan

the employer for which purposes employ the employee and what opportunities provide for the employee, is important.

Courts in German may render compensation amount between the hundreds and thousands Euro. It is frequently seen in pharmaceutical industry that the compensation amount is higher than one billion euro.¹⁹

It should be noted that the source of Turkish law regarding the employee's invention is German Law.²⁰ Basic provisions such as division between service invention and free invention or criteria of service invention being performance obligation and based substantially experiences and activities of the company are same with German practice.²¹ According to the German law, the employer is obliged to pay "a reasonable" compensation to the employee if he decides to use the invention. Form of payment and its amount is determined by an agreement between the parties. If the parties do not agree, the employer shall determine a compensation and offer it to the employee. In case of disagreement between the parties, they should file the dispute to the arbitrator whose decision is not binding.²² If the parties do not agree on the arbitrator's decision, the dispute will be rendered by the Court.

Pursuant to the Guideline which was published by the Federal Ministry of Economics and Labour regarding the remuneration of the employee's invention, a compensation determined in accordance with the value of the invention and share factor of the employee is given to the employee. We may say that the same criteria is applied for current Turkish practice.

On the other hand, there is a current debate in German regarding a new regulation on employee's invention as the employers/companies are not satisfied with the present regulation. According to the expected regulation, the employer who admits employee's invention as a service invention must pay 750 Euro in the first stage. Following this, the employer is not obliged to apply for patent of the invention yet. Second payment will be done by the employer as 2000 Euro after the employer has used the invention for 31/2 years. In exceptional situations that the employer gains outstanding benefit from the usage of the invention during 81/2 years, third payment will be done by the employer as a compensation in the amount 5,000 to 60,000 Euro, or higher than this in accordance with the features of the concrete case. Even

çalışanın buluştaki katkısı önem arz etmektedir).¹⁷ Çalışanın işyerindeki görev ve pozisyonu da belirlenen miktarda gerçekleştirilecek indirimler açısından önemlidir. Mesela araştırma pozisyonunda olan bir çalışanın buluş bedelinde yapılacak indirim, sıradan bir çalışanın buluş bedelinde yapılacak indirimden fazladır.¹⁸ Çünkü burada işverenin, hangi amaçlarla çalışana hangi imkânları sağladığı ve onu hangi pozisyonda çalıştırdığı, bir diğer ifadeyle çalışanın iş tanımı önem arz etmektedir.

Almanya'da buluş bedeli olarak birkaç yüz ile birkaç bin Euro arasında değişen miktarlarda buluş bedeline hükmedilebilmektedir. Ancak özellikle ilaç sektöründe bir milyon eurodan fazla bedellere hükmedilmesi de oldukça sık görülmektedir.¹⁹

Belirtmek gerekir ki çalışan buluşlarına ilişkin Türk mevzuatının kaynak ve menşei, Alman uygulamasıdır.²⁰ Çalışan buluşunun hizmet buluşu ve serbest buluş olarak ikiye ayrılması; hizmet buluşu kriterleri olarak iş akdi ilişkisi çerçevesinde gerçekleştirilen veya büyük oranda işyerinin deneyim ve imkânlarından faydalanılarak yapılan buluşlar, Alman uygulaması kapsamında da hizmet buluşu olarak değerlendirilmektedir.²¹ Alman uygulamasına göre işveren, çalışanın hizmet buluşunu kullanmaya karar vermesinin akabinde, çalışana "makul" bir bedel ödemekle yükümlüdür. Ödemenin şekli ve miktarı taraflarca yapılacak bir anlaşma ile belirlenir. Eğer böyle bir anlaşma yapılmazsa, işveren hizmet buluşuna ilişkin bir miktar belirleyerek bunu çalışana teklif etmelidir. Tarafların anlaşamaması durumunda, kararı bağlayıcı olmayacak şekilde hakeme başvurmaları gerekir.²² Hakem kararı üzerinde de anlaşamazlarsa, uyuşmazlık Mahkeme önüne taşınabilecektir.

Hizmet buluşundan dolayı çalışanın hak kazanacağı bedele ilişkin, Alman Ekonomi ve Çalışma Bakanlığı tarafından yayınlanan Kılavuz'da, buluşun değeri ve çalışanın katkısı kriterlerine göre hesaplanacak tazminat, bedel olarak çalışana teslim edilir. Hali hazırdaki Türkiye uygulaması açısından da aynı kriterlerin esas alındığını söylememiz mümkündür.

Ancak Almanya'da, mevcut uygulamanın özellikle işverenler açısından ciddi bir külfet oluşturması sebebiyle yeni bir düzenlemenin getirilmesi gündemdedir. Bu düzenlemeye göre hizmet buluşunu kabul eden işverenin ilk aşamada 750 Euro ödeme yapması gerekmektedir. Bu aşamadan sonra işverenin, çalışanın buluşu için patent başvurusunda bulunma zorunluluğu yoktur. İkinci

though this regulation has not been yet entered into force, it is very important for the employers as it provides predictability. Especially this regulation will provide a predictable system for the companies by redressing the balance between the money and time spent for research and development works and paid amounts.²³

B. Right to Remuneration in Turkish Law

As it is mentioned above, pursuant to the paragraph 11 of the article 115 of IPC, the Regulation which regulates the remuneration scale of employee's invention and arbitration proceedings was entered into force on 29.09.2017. It should be stated that because right to demand remuneration is subject to both full ownership and partial ownership of the employee's invention, the employee is paid for both full ownership and partial ownership of the invention. Although it is mentioned in the article 2 of the Regulation with a headline "Scope" the expression "determination of the remuneration which will be paid to the employees who own inventions", pursuant to the articles of IPC numbered 6769 which are mentioned above, in case that the employer claims partial ownership of the employee's invention, the invention is transformed into free invention. Therefore it is not accurate to see the remuneration scale exclusively related to service invention.

1. Right to Remuneration in Case of Unlimited Claim

The most significant right of the employee for service invention is the right to demand reasonable remuneration. There are regulations regarding the remuneration both in IPC and the Regulation. It is stated in the paragraph 6 of the article 115 of IPC that the employee deserves a reasonable remuneration for service invention. In the paragraph 7 of the same article, it is highlighted that invention value, position of the employee in the company and share factor of the company in the service invention criteria are considered while calculating the remuneration of the employee.

It is regulated in the article 7 of the Regulation that the employee is given "encouragement award" for his/her service invention in addition to the remuneration. Encouragement award is defined as "the amount which was given to the employee in consideration of the application for his/her invention in the case that the employer claims full ownership of the invention" in the article 4 of the Reg-

ödeme ise buluşun işveren tarafından 31/2 yıl boyunca fiilen kullanılmasının akabinde 2000 Euro olarak yapılmalıdır. Eğer söz konusu buluşun 81/2 yıl boyunca gerçekleştirilen kullanımından çok yüksek kâr elde edilmişse, üçüncü ödeme olarak çalışana 5,000 ila 60,000 arasında ve hatta somut olaya göre daha fazla bir ödeme yapılır. Her ne kadar bu sistem henüz yürürlüğe girmiş olmasa da, işverenler açısından öngörülebilirliği sağlaması açısından önem arz etmektedir. Özellikle belirli bir alanda ar-ge çalışması yapmak için harcanacak zaman ve para ile ödenecek bedeller arasında bir denge kurlararak şirketler açısından daha öngörülebilir bir sistem ortaya konulmuş olacaktır.²³

B. Türk Hukukunda Çalışanın Hizmet Buluşu Üzerindeki Bedel Hakkı

Yukarıda da belirtildiği üzere, SMK'nın 115. maddesinin 11. fıkrasında yer alan atıf uyarınca, çalışan buluşuna ilişkin bedel tarifesi ve tahkim usulünü öngören Yönetmelik, 29 Eylül 2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Belirtmek gerekir ki bedel isteme hakkı, hem tam hak talep edilen hem de kısmi hak talep edilen çalışan buluşları için öngörüldüğünden, çalışana ödenmek üzere tespit edilecek bedel, hem hizmet buluşu hem de serbest buluş için geçerlidir. Her ne kadar Yönetmelik'in "Kapsam" başlıklı 2. maddesinde, "hizmet buluşu sahibi olan çalışanlara işverenlerce ödenecek bedelin tespiti" ifadesi kullanılsa da, 6769 sayılı SMK'nın yukarıda izah edilen maddeleri gereğince işverenin kısmi hak talebinde bulunması durumunda söz konusu buluşun serbest buluş sayılacağı düzenlemesi dolayısıyla Yönetmelik'te yer alan bedel tarifesini hizmet buluşuna münhasır görmek isabetli değildir.

1. İşverenin Tam Hak Talebi Durumunda Çalışanın Bedel Hakkı

Hizmet buluşunda çalışanın en temel hakkı kendisine makul bir bedelin ödenmesini istemektir. Hem SMK'da hem de Yönetmelik'te hizmet buluş bedeline ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. SMK'nın 115. maddesinin 6. fıkrasında, hizmet buluşu karşılığı çalışana makul bir ücret ödeneceği belirtilmiştir. Aynı maddenin 7. fıkrasında ise bedelin hesaplanmasında hizmet buluşunun ekonomik olarak değerlendirilebilirliği, çalışanın işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payının da dikkate alınacağı belirtilmektedir.

Yönetmeliğin 7. maddesinde, buluşundan dolayı çalışma-



ulation. Encouragement award must not be lower than the net minimum wage. In other terms, although a minimum limit for encouragement award is determined, there is not a maximum limit for it. The encouragement award regulated in the Regulation is different from the remuneration given to the employee for service invention.

First of all it should be mentioned that the parties may make an agreement regarding the remuneration in case of service invention. It is clearly specified in the article 11 of the Regulation that the remuneration and method of payment can be determined with an agreement or similar legal relationship made between the employee and employer following the employer's claim of full or partial ownership of the employee's invention. However, if the parties cannot agree on the remuneration of service invention, the remuneration will be determined in accordance with the method prescribed in the article 10 of the Regulation within the framework of the principles

na bedel ödenmesinin yanı sıra bir teşvik ödülü verileceği düzenlenmektedir. Teşvik ödülü Yönetmelik'in 4. maddesinde, "işverenin tam hak sahipliği talep etmesi durumunda, çalışana buluşu hakkında yapılacak başvuru karşılığında verilen meblağ" olarak tanımlanmaktadır. Teşvik ödülü, net asgari ücret miktarından az olmaz. Bir diğer ifadeyle çalışana yapılacak teşvik ödülü için bir alt sınır belirlenmiş olmakla birlikte herhangi bir üst sınır konulmuş değildir. Yönetmelik'te düzenlenen teşvik ödülü, hizmet buluşundan dolayı çalışana ödenmesi gereken bedelden farklıdır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki bir hizmet buluşu söz konusu olduğunda, bedele ilişkin taraflar arasında anlaşma yapılması mümkündür. Nitekim Yönetmelik'in 11. maddesinde açık bir şekilde, bedel ve ödeme şeklinin işverenin, hizmet buluşuna ilişkin tam veya kısmi hak talebinde bulunmasını takiben işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuk ilişkisi hükümlerince belirlenebileceği hükme bağlanmıştır.



stated in the article 10 of the Regulation. According to this method, remuneration of service invention is determined by multiplying income gained from the invention to coefficient rates within the chart in article 21/3 of the Regulation with respect to the invention groups specified in the article 20 of the Regulation. Determination of remuneration in accordance with the said calculation method, the company's income gained from the invention should be firstly determined,²⁴ and secondly group of the invention should be determined. For a fair payment to the employee, employees who make service invention are divided into certain groups. In this way, an accurate and fair distinction is provided between the employee who works in the research and development department and the employee whose position in the company is not related to the invention but he/she makes invention by undertaking a mission per se. Pursuant to the article 20 of the Regulation, service invention is divided into three groups in accordance with invention value, position of the employee in the company and share factor of the company in the service invention;

Ancak taraflar arasında anlaşma sağlanamadığı takdirde hizmet buluş bedeli, Kanun'da ve Yönetmelik'te belirtilen kriterler çerçevesinde Yönetmelik'in 10. maddesinde yer alan hesaplama yöntemine göre tespit edilecektir. Buna göre bedelin miktarı, buluştan elde edilen kazanç ile 20. maddenin birinci fıkrasına göre buluşun ait olduğu gruplar esas alınarak 21. maddenin üçüncü fıkrasındaki tabloda verilen katsayılar çarpılarak bulunur. Bu hesaplama yöntemine göre buluş bedelinin belirlenmesi için öncelikle işletmenin buluşu kullanmak suretiyle elde ettiği kazancın tespit edilmesi,²⁴ akabinde buluşun hangi gruba girdiğinin belirlenmesi gerekmektedir. Çalışana hakkaniyetli bir ödeme yapılmasını sağlamak için hizmet buluşuna ilişkin çalışanlar belirli gruplara ayrılmıştır. Böylece iş görme edimi ar-ge olan bir çalışan ile iş görme edimi olmadığı halde kendiliğinden bir görev üstlenerek buluş gerçekleştiren çalışanın hak kazanacağı bedel arasında isabetli olarak farklılık oluşturulmuştur. Bu kapsamda Yönetmelik'in 20. maddesine göre hizmet buluşu, buluş sahibi çalışanın işletmedeki görevi, işletmenin hizmet buluşunun gerçekleştirilmesindeki katkısı ve çalışanın hizmet buluşunu gerçekleştirdiği duruma göre üç gruba ayrılır;

Group 1: Inventions which are not directly related to employment position of the employee within the company and which are made without any shares of the company.

Group 2: Inventions which are not directly related to employment position of the employee within the company but made for solution of the problems determined by the company or which are made with share of the company.

Group 3: Inventions which are directly related to the employment position within the company and which are made with the full share of the company.

Following the determination of the group of invention, remuneration of service invention is obtained by multiplying coefficient rates placed in the chart below with the income gained from the invention;

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

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

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

Buluşun hangi gruba ait olduğu tespit edildikten sonra aşağıdaki tabloda yer alan katsayı oranları ile çarpılarak hizmet buluş bedeli tespit edilir;

INCOME GAINED FROM THE INVENTION ("THE INCOME") BULUŞTAN ELDE EDİLEN KAZANCIN NET ASGARİ ÜCRET MİKTARININ							
Invention's Group Buluşun Ait Olduğu Grup	Coefficient for the part by 1000 times of the income	Coefficient for the part by 1000 to 5000 times of the income	Coefficient for the part by 5000 to 10000 times of the income	Coefficient for the part by 10.000 to 25.000 times of the income	Coefficient for the part by 25.000 to 50.000 times of the income	Coefficient for the part by 50.000 to 100.000 times of the income	Coefficient for the part by 100.000 to 150.000 times of the income
Group 1 1.Grup	0,0060	0,0050	0,0040	0,0030	0,0020	0,0010	0,0006
Group 2 2.Grup	0,0040	0,0030	0,0020	0,0016	0,0012	0,0008	0,0005
Group 3 3.Grup	0,0020	0,0015	0,0012	0,0010	0,0008	0,0006	0,0004

However in case that the determined remuneration is higher than 150.000 times of net minimum wage, the employer is not obliged pay the exceeding amount. It is worth mentioning that the employer's obligation to pay the remuneration remains during the patent time.²⁵

To illustrate how to calculate the remuneration in accordance with above-mentioned method, an example is provided in the Regulation. Let's assume that an in-

Ancak tespit edilen bedelin, asgari ücretin 150.000 katını aşması durumunda, işverenin aşan kısmı ödeme yükümlülüğü yoktur. Belirtmek gerekir ki işverenin bu bedeli ödeme yükümlülüğü, patent süresi boyunca devam etmektedir.²⁵

Örnek teşkil etmesi bakımından Yönetmelik'te bu hesabın nasıl yapılacağı da gösterilmiştir. Buna göre iş makineleri üreten bir işletmede satış fiyatı 1000 TL olan bir

vention regarding a product which is sold by TRY 1000 within a company producing machines has a share of TRY 10 in the sold product and that 1 million products including this invention were sold. In calculation of the income gained from the invention, 1 million which is the sales volume of the products is multiplied with 10 TRY which is share of invention to the product (10 TRY x 1 million sales volume). The amount obtained from this calculation method is 10 million TRY, which is considered as the income gained from the invention.

In case that an employee who works in the research and development department within a company producing machines makes an invention within the framework of the employer's instructions, remuneration of the employee is calculated as shown below for the year that net minimum wage is 1400 TRY and the income gained from the invention is 10 million TRY:

a) Firstly third group is determined as the service invention group for above mentioned example.

b) Secondly coefficient rates are determined for the income gained from the invention with net minimum wage as follows:

- Coefficient is 0,0020 for the part 1.400.000 TRY which is 1000 times of the net minimum wage.
- Coefficient is 0,0015 for the part 5.600.000 TRY which is 1000 to 5000 times of net minimum wage.
- Coefficient is 0,0012 for the part 3.000.000 TRY which is 5000 to 10000 times of net minimum wage.

The remuneration calculated by using these coefficients is as follows:

- 1.400.000 TRY times 0,0020: 2.800 TRY
- 5.600.000 TRY times 0,0015: 8.400 TRY
- 3.000.000 TRY times 0,0012: 3.600 TRY

IN TOTAL: 14.800 TRY.

This calculation method which has entried into force with the Regulation aims to provide balance between the parties in case of service invention. This regulation is particularly important for the companies/employers

ürün için buluşun, ürünün satış fiyatına katkısının 10 TL olduğunu ve buluşu içeren ürünlerden 1 milyon adet satışın gerçekleştiğini varsayalım. Buluştan elde edilen kazancın hesaplanmasında; ürünün satış fiyatı olan 1000 TL yerine buluşun, ürünün satış fiyatına katkısı olan 10 TL ile satılan ürün adedi çarpılarak (10 TL X 1 milyon adet) bulunan miktar esas alınır. Buluş konusu ürünün satışından elde edilen kazanç, 10 milyon TL olarak hesaplanır.

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

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

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

- 1.000 katına kadar olan 1.400.000 TL'ye kadarki bölümü için; 0,0020
- 1.000 katı ile 5.000 katı arasındaki 5.600.000 TL'lik bölüm için; 0,0015
- 5.000 katı ile 10.000 katı arasındaki 3.000.000 TL'lik bölüm için; 0,0012

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

- 1.400.000TL'lik kazancın 0,0020 katı: 2.800 TL
- 5.600.000TL'lik kazancın 0,0015 katı: 8.400 TL
- 3.000.000TL'lik kazancın 0,0012 katı: 3.600 TL

TOPLAM: 14.800 TL'dir.

Yönetmelik'in yayınlanması ile yürürlüğe giren bu hesaplama metodu, hizmet buluşu durumunda taraflar arasında denge kurmayı amaçlamaktadır. Özellikle çalışana ödenecek bedelin öngörülebilir olmasını sağlayan bu düzenlemenin işletmeler/işverenler açısından önem taşıdığı muhakkaktır. Ancak Yönetmelik'in daha yeni



as it provides predictability of remuneration of service invention. However it will be seen in time how the practice regarding remuneration of service invention will develop as the Regulation has newly entered into force.

2. Right to Remuneration in Case of Limited Claim

It is stated in the article 8 of the Regulation in parallel with IPC numbered 6769 that the service invention is transformed into free invention in case that the employer claims partial ownership of the invention but the employee's right to demand remuneration remains proportionally with the partial ownership. The employer obtains a non-exclusive right of utilization on the invention partial ownership claimed.²⁶ In another term, although service invention is transformed into free invention by the employer's claim of partial ownership of the invention, right of the employer to utilize the invention in return for reasonable remuneration to be paid to the

yürürlüğe girmesi hasebiyle hizmet buluş bedeline ilişkin uygulamanın nasıl gelişeceği zamanla görülecektir.

2. İşverenin Kısmi Hak Talebi Durumunda Çalışanın Bedel Hakkı

Yönetmelik'in 8. maddesi, 6769 sayılı SMK ile paralel bir düzenlemeye yer vermek suretiyle işverenin, çalışanın hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep etmesi durumunda buluşun serbest buluş niteliği kazanacağını, ancak talep edilen kısmi hakla orantılı olarak çalışanın bedel isteme hakkının doğacağı belirtilmiştir. İşverenin, çalışanın hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep etmesi durumunda, inhisari olmayan bir kullanım hakkı söz konusu olur.²⁶ Bir başka ifadeyle kısmi hak ile birlikte hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazansa da, işverenin çalışana uygun bir bedel verme karşılığında bu buluşu kullanma hakkı sona ermez. İşverenin kullanım hakkı 6769 sayılı SMK'ya dayandığından çalışan tarafından bu hakkın sınırlandırılması ve kaldırılması mümkün değildir.²⁷



employee does not end. Because utilization right of the employer is based on the IPC numbered 6769, this right cannot be limited or inhibited by the employee.²⁷

Pursuant to the article 11 of the Regulation, the remuneration and method of payment can be determined with an agreement or similar legal relationship made between the employee and employer following the employer's claim of full or partial ownership of the

Yönetmelik'in 11. maddesi gereğince işverenin, çalışanın hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep etmesi durumunda, hak talebinde bulunmasını takiben işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuk ilişkisi çerçevesinde buluşun kullanımına ilişkin bedel ve ödeme tarifesi belirlenmelidir. Bedelin hesaplanması için Yönetmelik'te öngörülen ve yukarıda izah edilen yöntem kullanılacak olmakla birlikte, işveren tarafından kısmi hakka dayalı kullanım talep edildiğinde

FOOTNOTE

15 Canbolat, p. 257.

16 Jürgen Meier/Thure Schubert/Hans-Rainer Jaenichen, "Employee's Invention Remuneration - Money (f)or Nothing", Vossius Avukatlık Ortaklığı, http://www.vossiusandpartner.com/pdf/pdf_58.pdf (Last Access: 20.12.2017).

17 Meier/Schubert/Jaenichen, p. 7.

18 Meier/Schubert/Jaenichen, p. 8.

19 Meier/Schubert/Jaenichen, p. 8.

20 Eda Çataklar, "Sınai Mülkiyet Kanunu ile

Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler", Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu, Ed. Feyzan Hayal Sehirali Çelik, Ankara 2017, p. 420.

21 Çataklar, p. 425.

22 Meier/Schubert/Jaenichen, p. 7.

23 Meier/Schubert/Jaenichen, p. 9.

24 Erdem Özdemir, Çalışan Buluşlarında Ne Değiştirdi: Soru ve Cevaplarla Bedel Ödeme Zorunluluğu, 02.10.2017, <https://tr.linkedin.com/pulse/çalışan->

buluşlarında-ne-değiştirdi-soru-ve-cevaplarla-bedel-özdemir (Last Access: 03.01.2018).

25 It is stated in the paragraph 1 of the article 23 of the Regulation that: "The period which is the basis in calculating the remuneration ends in parallel with protection due of patent."

26 Güneş, p. 15-16.

27 Sarac, p. 272.

28 Canbolat, p. 237.

employee's invention. Although the method which is mentioned above will be used for calculation of remuneration in case of full ownership of service invention, it is not stated how to calculate remuneration in case that the employer claims partial ownership of the invention. In other terms, it is ambiguous how the method of calculation in case of claim of full ownership will be implemented if the employer claims partial ownership. In academic studies, it is argued that the maximum limit of remuneration in case of partial ownership can be as much as the amount that is paid for non-exclusive licence.²⁸ Remuneration right of the employee in case of partial ownership of the employer is still unclear within the framework of the provisions of the Regulation.

IV. CONCLUSION

Together with the technological and scientific developments, each invention providing an inventive step is becoming more and more valuable. Most of inventions in such a sophisticated technology world are made within the framework of a company's activities. This situation may cause that the real inventor of that invention cannot benefit from it while the company makes profit a lot. All developed countries try to solve this problem by the current regulations regarding the employee's invention. As it is in previous regulations, IPC which was entered into force on 10.01.2017 contains provisions about employee's invention. Pursuant to these provisions, there are two types of employee's invention, which are service invention and free invention. The main problem of both invention type is how to determine the remuneration of the employee for the invention. Although there is not a serious controversy for free invention, remuneration right of the employee for service invention, which is a very controversial issue of modern law, is differently regulated in the countries' legal systems. By the Regula-

nasıl bir hesaplama yapılacağı belirtilmemiştir. Bir diğer ifadeyle işveren tarafından hizmet buluşu üzerinde tam hak talep edildiğinde yapılacak hesaplamanın, işveren tarafından kısmi hakka dayalı kullanım talep edildiğinde nasıl yapılacağı muğlaktır. Doktrinde, hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep edilmesi durumunda üst limitin, inhisari olmayan lisansta ödenecek bedel olduğu vurgulanmaktadır.²⁸ Yine de Yönetmelik hükümleri kapsamında işverenin hizmet buluşu üzerinde kısmi hak talep etmesi durumunda çalışanın talep edeceği bedel miktarının belirsiz olduğu görülmektedir.

IV. SONUÇ

Teknolojik gelişme ve bilimin ilerlemesi ile birlikte bilimin bilinen durumuna katkı sunabilecek her buluş daha fazla değer kazanmıştır. Ancak oldukça komplike bir yapı arz eden teknoloji dünyasında gerçekleştirilen buluşlar, çoğu zaman bir işletmenin faaliyeti kapsamında gerçekleşmektedir. Bu durum ise, söz konusu buluş üzerinden işletme kâr ederken buluşun gerçek sahibi çalışanın faydalanamaması durumunu karşımıza çıkarabilir. Tüm gelişmiş ülkelerde mevcut çalışan buluşlarına ilişkin düzenlemelerle bu sorunun önünde geçilmesi amaçlanmaktadır. Daha önce mevcut düzenlemelerde olduğu gibi 10 Ocak 2017'de yürürlüğe giren SMK kapsamında da çalışan buluşlarına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Buna göre çalışan buluşları hizmet buluşu ve serbest buluş olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Her iki buluş türü açısından da karşılaşılabilecek en temel problem çalışanın bedel hakkının nasıl belirleneceğidir. Serbest buluş açısından çok tartışma olmamakla beraber, modern hukukun oldukça tartışmalı konularından olan hizmet buluşu dolayısıyla çalışanın bedel hakkı meselesi, ülkelerin hukuk düzenlerinde muhtelif şekillerde çözülebilmektedir. Türkiye uygulaması ise 29 Eylül 2017 tarihinde yürürlüğe giren Yönetmelik ile çalışan buluşlarına

DİPNOT

15 Canbolat, s. 257.

16 Jürgen Meier/Thure Schubert/Hans-Rainer Jaenichen, "Employee's Invention Remuneration - Money (f)or Nothing", Vossius Avukatlık Ortaklığı, http://www.vossiusandpartner.com/pdf/pdf_58.pdf (Erişim Tarihi: 20.12.2017).

17 Meier/Schubert/Jaenichen, s. 7.

18 Meier/Schubert/Jaenichen, s. 8.

19 Meier/Schubert/Jaenichen, s. 8.

20 Eda Çataklar, "Sınai Mülkiyet Kanunu ile

Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler", Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu, Ed. Feyzan Hayal Şehirli Çelik Ankara 2017, s. 420.

21 Çataklar, s. 425.

22 Meier/Schubert/Jaenichen, s. 7.

23 Meier/Schubert/Jaenichen, s. 9.

24 Erdem Özdemir, Çalışan Buluşlarında Ne Değiştirdi: Soru ve Cevaplarla Bedel Ödeme Zorunluluğu, 02.10.2017, [https://tr.linkedin.com/pulse/calisan-](https://tr.linkedin.com/pulse/calisan-buluslarinda-ne-degisti-soru-ve-cevaplara-bedel-ozdemir)

[buluslarinda-ne-degisti-soru-ve-cevaplara-bedel-ozdemir](https://tr.linkedin.com/pulse/calisan-buluslarinda-ne-degisti-soru-ve-cevaplara-bedel-ozdemir) (Erişim Tarihi: 03.01.2018).

25 Yönetmelik'in 23. maddesinin 1. fıkrası;

"Bedelin hesaplanmasında esas alınan süre, kural olarak patent hakkının sona ermesiyle son bulur" şeklindeki hükmü havidir.

26 Güneş, s. 15-16.

27 Sarac, s. 272.

28 Canbolat, s. 237.

tion which was entered into force on 29.09.2017, a new method of calculation regarding the employee's inventions has come into Turkish legal practice. It should be noted that regulating the calculation method is accurate for commercial predictability from the point of companies. How the provisions of the Regulation are implemented will be seen over time. In this study, employee's invention issue is shortly explained with a focus on the employee's remuneration right. With development of Turkish legal practice regarding the issue, new studies will be taken place and the balance will be redressed, which does not infringe the employee's right of remuneration in addition to providing a just system that does not cause the companies/employers hesitate to focus on research and development works. ■

ilişkin bir hesaplama yöntemi getirmektedir. Belirtmek gerekir ki böyle bir hesaplama yönteminin getirilmesi, işletmeler açısından ticari öngörülebilirlik sağlaması hasebiyle isabetlidir. Ancak Yönetmelik hükümlerinin nasıl bir uygulama getireceği zamanla görülecektir. Bu çalışmamızda, kısaca çalışan buluşu meselesi ele alınarak çalışanın bedel hakkı üzerine yoğunlaşmıştır. Konuyla ilgili Türk uygulaması geliştikçe bu alanda daha kapsamlı çalışmalar yapılarak çalışanın bedel hakkına tecavüz etmeyen ve aynı zamanda işletmeleri/işverenleri, buluş ve ar-ge çalışmalarından uzaklaşmaya sevk etmeyen hakkaniyetli bir sistemin oluşması sağlanabilecektir. ■

BIBLIOGRAPHY

Eda Çataklar, "Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler", Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu, Ed. Feyzan Hayal Sehirali Çelik, Ankara 2017.

Servi Bayraktar, İşçi Buluşları, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Ankara, 2013

Talat Canbolat, İşçi Buluşları, İstanbul 2007

İlhami Güneş, "Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk", Ankara Barosu Dergisi, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/frmmakale/2010-2/2.pdf> (Last Access: 13.11.2017)

Turgut Öz, "Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları", Prof. Dr. M. İlhan Uluşan'a Armağan, Vol. III, Ankara 2016

Erdem Özdemir, Çalışan Buluşlarında Ne Değiştirdi: Soru ve Cevaplarla Bedel Ödeme Zorunluluğu, 02.10.2017, <https://tr.linkedin.com/pulse/calisan-buluslarinda-ne-degistirdi-soru-ve-cevaplara-bedel-ozdemir> (Access Date: 03.01.2018)

Jürgen Meier, Thure Schubert, Hans-Rainer Jaenichen, "Employee's Invention Remuneration - Money (f)or Nothing?", Vossius Avukatlık Ortaklığı, http://www.vossiusandpartner.com/pdf/pdf_58.pdf (Last Access: 20.12.2017)

Tahir Sarac, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Vol. IX, Isparta 2004, S. 2

KAYNAKÇA

Eda Çataklar, "Sınai Mülkiyet Kanunu ile Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler", Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu, Ed. Feyzan Hayal Sehirali Çelik, Ankara 2017.

Servi Bayraktar, İşçi Buluşları, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Ankara, 2013

Talat Canbolat, İşçi Buluşları, İstanbul 2007

İlhami Güneş, "Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk", Ankara Barosu Dergisi, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/frmmakale/2010-2/2.pdf> (Erişim Tarihi: 13.11.2017)

Turgut Öz, "Türk Patent Hukukunda Çalışanların Buluşları", Prof. Dr. M. İlhan Uluşan'a Armağan, Cilt III, Ankara 2016

Erdem Özdemir, Çalışan Buluşlarında Ne Değiştirdi: Soru ve Cevaplarla Bedel Ödeme Zorunluluğu, 02.10.2017, <https://tr.linkedin.com/pulse/calisan-buluslarinda-ne-degistirdi-soru-ve-cevaplara-bedel-ozdemir> (Erişim Tarihi: 03.01.2018)

Jürgen Meier, Thure Schubert, Hans-Rainer Jaenichen, "Employee's Invention Remuneration - Money (f)or Nothing?", Vossius Avukatlık Ortaklığı, http://www.vossiusandpartner.com/pdf/pdf_58.pdf (Erişim Tarihi: 20.12.2017)

Tahir Sarac, "Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. IX, Isparta 2004, S. 2