



Eficientizarea monitorizării electronice  
a datelor din sistemul CDI

# Manual de bune practici

## pentru aplicarea legislației privind invențiile de serviciu

*uefiscdi*

UNITATEA EXECUTIVĂ PENTRU  
FINANȚAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI  
SUPERIOR, A CERCETĂRII,  
DEZVOLTĂRII ȘI INOVĂRII

Junie 2015





UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



MINISTERUL DEZVOLTĂRII REGIONALE  
ȘI ADMINISTRAȚIEI PUBLICE



INOVAȚIE ÎN ADMINISTRAȚIE



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional  
"Dezvoltarea Capacității Administrative", în perioada 2007-2013

**Eficientizarea procesului de monitorizare electronică a  
datelor privind activitățile și infrastructurile din domeniul  
cercetării și dezvoltării, prin implementarea de tehnologii  
moderne TIC, cu scopul de a deservi necesarul  
informațional al beneficiarilor serviciilor MEN**

SMIS 37678

**Manual de bune practici  
pentru aplicarea legislației  
privind invențiile de serviciu**



UNITATEA EXECUTIVĂ PENTRU  
FINANȚAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI  
SUPERIOR, A CERCETĂRII,  
DEZVOLTĂRII ȘI INOVĂRII



AID ROMANIA  
ASOCIAȚIA PENTRU  
IMPLEMENTAREA DEMOCRATIEI



Eficientizarea monitorizării electronice  
a datelor din sistemul CDI



## Cuprins

1. Preambul - necesitatea elaborării manualului de bune practici .....	1
2. Introducere .....	2
2.1 Referințe normative – legislație .....	2
2.2 Domeniu de aplicare .....	2
2.3 Definiții, Termeni și Abrevieri .....	3
3. Cadrul general privind invenția de serviciu .....	4
3.1 Schema flux privind invenția de serviciu într-o organizație .....	4
3.2. Încadrarea invenției în categoria invențiilor de serviciu și revendicarea acesteia .....	4
3.3 Remunerația și premiarea invențiilor de serviciu .....	6
3.4. Analiza comparativă a reglementării invențiilor de serviciu și aplicării în RO și EU .....	7
3.5. Rolul invenției de serviciu în procesul de inovare al unei organizații .....	7
3.6. Proprietatea asupra invențiilor de serviciu .....	9
Drepturile și obligațiile salariatului, respectiv ale angajatorului .....	9
3.7. Clauza de confidențialitate și secretul de serviciu .....	11
3.8. Exemple de Bune Practici .....	12
Invenția de serviciu în Germania .....	12
Invenția de serviciu în Franța .....	13
Invenția de serviciu în Israel .....	13
4. Managementul proprietății industriale la nivelul organizațiilor de cercetare - dezvoltare .....	14
4.1. Managementul inovării la nivelul organizației .....	14
4.2 Elemente privind managementul drepturilor de proprietate intelectuală .....	16
4.2.1 Secretul comercial .....	16
4.2.2 Confidențialitate. Secretul de serviciu .....	18
4.3 Consiliere în proprietate industrială .....	19
4.4 Litigii .....	19
5. Comercializarea drepturilor de proprietate intelectuală asociate invenției de serviciu .....	21
5.1. Transfer tehnologic (de cunoștințe / de tehnologie) .....	21
5.2. Acorduri de licențiere. Aspecte principale .....	22
5.3. Cadrul organizațional .....	24
5.4. Infrastructura suport pentru inovare și transfer tehnologic .....	24
5.5. Prevederi de bază privind drepturile de proprietate intelectuală în contractele de cercetare dezvoltare și inovare .....	25
5.6. Susținerea și dezvoltarea de start-up-uri și spin-off-uri .....	28
5.7 Evaluarea invenției de serviciu. Modul de înregistrare contabilă .....	29
6. Beneficii ale proprietății intelectuale – recompensă, sistemul de remunerare și de distribuire a beneficiilor rezultate din exploatarea comercială a proprietății invenției de serviciu .....	32
6.1. Principii generale .....	32
6.2. Linii directoare .....	33
6.3. Criterii de stabilire a remunerației .....	34
6.4. Metode de determinare a remunerației .....	35
6.5. Perspectiva europeană asupra sistemului de recompense pentru invențiile de serviciu .....	36
7. Recomandări finale .....	38

Anexe:

Anexa 1 – Principii .....	41
Anexa 2 – Glosar de termeni și abrevieri .....	47
Anexa 3 – Schema flux privind procedura urmată de invenția de serviciu într-o organizație și harta proceselor asociate invenției de serviciu ce rezultă dintr-o misiune inventivă .....	53
Anexa 4 – Aspecte privind reglementările specifice invenției de serviciu - analiză comparativă în Europa .....	57
Anexa 5 – Proceduri operaționale privind invenția de serviciu în universități și institute naționale de cercetare dezvoltare .....	81
Anexa 6 – Clauza de confidențialitate și secretul de serviciu .....	93
Anexa 7 – Modul de valorificare a rezultatelor unei activități de cercetare dezvoltare (invenția de serviciu) .....	99
Anexa 8. 1 – Linii directoare privind sistemul de remunerare în cazul invenției de serviciu în alte țări .....	103
Anexa 8.2 – Metode de stabilire a remunerației în alte țări .....	105

*Inovarea*, ca factor central al creșterii și dezvoltării economice, al competitivității și creșterii/stabilității locurilor de muncă, reprezintă cheia care permite firmelor să creeze valoare adăugată, precum și procesul prin care sunt găsite soluții la provocările sociale și economice.

*Manualul de bune practici* se adresează angajatorilor, angajaților, investitorilor, autorităților de reglementare și instituțiilor de drept.

*Manualul* implementează aspectele convenite în iunie 2014 cu Comisia Europeană, Banca Mondială și Fondul Monetar Internațional, pe marginea prevederii din Memorandumul de Înțelegere cu Guvernul României semnat în iulie 2013, în legătură cu intrarea în vigoare a Legii nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu.

Prezentele orientări sunt emise ca răspuns la o recunoaștere tot mai mare a importanței și complexității relațiilor dintre organizațiile de cercetare-dezvoltare de drept public (ex. universități, INCĐ) și mediul economic și a relațiilor cercetare-inovare-producție, în interiorul unităților industriale. Aceste relații de colaborare duc la creșterea competitivității produselor, serviciilor și unităților și a exporturilor.

Colaborarea între unitățile de cercetare-inovare și întreprinderi poate duce la beneficii pentru ambele părți, în cazul în care există o înțelegere clară a politicilor și procedurilor privind respectarea drepturilor de proprietate industrială și exploatarea acestora în beneficiul comun și a obiectivelor specifice acestora, diferite dar complementare.

*Manualul de bune practici* este bazat pe cele mai bune practici internaționale recunoscute, care includ, pe lângă aspecte de ordin tehnic care vizează procedurile la nivelul unităților cu activitate de cercetare-dezvoltare referitoare la invențiile de serviciu și modul de distribuire a beneficiilor rezultate din exploatarea comercială a acestora.

*Manualul de bune practici* abordează, în secundar, necesitatea modificării culturii organizaționale pentru a avea o organizație inovativă de succes cu accent pe resursa umană - inovarea organizațională. Lucrarea evidențiază atât importanța surselor de inovare din cadrul unei organizații ca factor determinant pentru a avea un bagaj de invenții de serviciu, cât și aspecte legate de motivația de a inova (prin intermediul invenției de serviciu) a organizației (ex. creșterea cotei de piață / profit crescut; lărgirea gamei de produse/ îmbunătățirea serviciilor, intrarea pe alte piețe etc.) și, implicit, motivația specialiștilor de a inventa.

*Manualul de bune practici are caracter informativ, nu normativ. Poate fi adaptat în funcție de nevoile identificate, atât la nivel instituțional, cât și la nivel individual.*

Principiile care stau la baza elaborării prezentului document sunt prezentate în **Anexa 1**.

Misiunea *manualului de bune practici* este de a identifica modalitățile optime și beneficiile obținute din aplicarea invenției de serviciu, a metodelor de reducere a decalajului între cercetare și inovare, prin îmbunătățirea competențelor și cooperării între producători și utilizatori ai cunoștințelor, pentru a face față provocărilor societale de interes comun.

Se pun astfel bazele unei noi relații între angajații care realizează invenții și angajatorii lor, încurajând potențialului inventiv al celor cu înalta calificare. Eforturile sunt axate pe obiectul consolidării cooperării în scopul de a dezvolta un "Spațiu Comun al Cunoștințelor și Inovării".

### 2.1. Referințe normative - legislație

Următoarele acte normative sunt luate în considerație ca referințe:

- Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu, publicată în Monitorul Oficial nr. 471/2014 și intrată în vigoare la data de 29 iunie 2014;
- Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție, cu modificările și completările ulterioare;
- HG nr. 547/2008 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a Legii nr. 64/1991 privind brevetele de invenție, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 350/2007 privind modelele de utilitate;
- OG nr.57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobată prin Legea 324/2003 cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 319/2003 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare;
- Decizia ANCS nr.9685/2008 privind înființarea și dezvoltarea de spin-off-uri de către personalul de cercetare din cadrul unităților de cercetare –dezvoltare;
- HG nr. 929/21 octombrie 2014 privind Strategia Națională de Cercetare-Dezvoltare și Inovare 2014–2020;
- Legea 206/2002 privind buna conduită în activitatea de cercetare;
- HG nr. 406/2 aprilie 2003, pentru aprobarea Normelor metodologice specifice privind constituirea, funcționarea, evaluarea și acreditarea entităților din infrastructura de inovare și transfer tehnologic, precum și modalitatea de susținere a acestora;
- OG nr. 14/24 ianuarie 2002, privind constituirea și funcționarea parcurilor științifice și tehnologice, aprobată prin Legea nr. 50 din 21 ianuarie 2003;
- H.G. nr. 290 din 2 martie 2006 pentru aprobarea Strategiei de stimulare a dezvoltării rețelei naționale de incubatoare de afaceri;
- Standard ASRO SR 13547-1-4 "Model de dezvoltare a afacerii prin inovare";
- Standard Ocupațional: "Broker de Tehnologii", Cod COR: 241964;
- Standard Ocupațional: „Manager de Inovare”, Cod COR: 241941;
- Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul Penal, publicată în MO, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012, rectificată în MO, Partea I, nr. 117 din 1 martie 2013, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 11/1991 privind combaterea concurenței neloiale, cu modificările și completările ulterioare.

### 2.2. Domeniu de aplicare

*Legea nr. 83/2014* privind invențiile de serviciu, **reglementează statutul invențiilor** create de un inventator individual sau de un grup de inventatori atunci când inventatorul individual sau cel puțin un membru al grupului de inventatori este salariat al unei persoane juridice de drept public sau privat din România.

Legea are ca obiectiv declarat stimularea inovării tehnologice din România, exprimată în mod direct prin creșterea semnificativă a numărului și calității invențiilor realizate de către salariații inventatori urmare a susținerii și stimulării acestora pe plan profesional, administrativ și financiar din partea angajatorilor și implicit prin valorificarea acestora de către angajatori în beneficiul propriu și al economiei naționale.

*Manualul* fundamentează un mecanism privind modalitățile de încurajare a mediului creativ din cadrul organizațiilor de cercetare dezvoltare, dar și a IMM-urilor și întreprinderilor mari, inclusiv prin



evidențierea și distribuirea beneficiilor rezultate din invențiile de serviciu. Se asigură astfel o coînteresare corespunzătoare a tuturor actorilor implicați în procesul de inovare tehnologică, adecvat realităților și necesităților societății românești care activează în mediul inovațional tehnologic.

*Manualul* poate fi util atât angajatorilor, cât și angajaților, oferind informații pentru valorificarea în mod echitabil, eficient și legal a proprietății intelectuale rezultată din activitatea profesională.

*În vederea facilitării aplicării reglementarilor specifice invenției de serviciu, prezentul manual evidențiază cele mai bune practici în domeniu din țări în care funcționează un sistem al legislației și practicii invențiilor de serviciu.*

### 2.3. Definiții, Termeni și Abrevieri

Termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație:

**Inovarea** este procesul de conversie a ideii într-un rezultat operațional, exploatarea cu succes a unei noi idei, creativitate și valoare adăugată, recunoscute de piață.

#### **Spațiul creativității - Abordare, Concepte și Soluții**

În corelare cu termenul inovare este folosit conceptul de creativitate, definit ca modalitate integrativă prin care ființa umană reușește să înțeleagă, să reproducă și să rezolve numeroasele probleme generate de viață, de profesie și de mediu<sup>1</sup>. Conceptul trebuie să exprime, de asemenea, acel ansamblu de calități care-i permitea omului să ajungă la soluții noi și originale<sup>2</sup>. De regulă, soluțiile noi și eficiente presupun implicarea în realizarea lor a unei componente creative, deci inovarea este frecvent însoțită de manifestarea creativității.

**Abordarea** este un punct de vedere, o atitudine, dependența de cultură, mentalitate, aspirație, modul de gândire, legată chiar de starea de spirit, și nu în ultimul rând, de personalitate.

**Axa Abordărilor** determină coordonatele spațiului creativității. O nouă abordare induce o schimbare majoră, generând noi ramuri ale economiei, chiar o eră economic diferită.

**Conceptul** este o reprezentare generală mentală, o viziune, o opțiune potențială, conturul unei posibilități.

**Axa Conceptelor** etalează sursele, din care diverg numeroase soluții. Un nou concept generează noi soluții și reprezintă un salt înainte, generând un handicap serios pentru concurenți. Un nou concept este un motiv serios pentru a fonda o companie de a investi capital de risc.

**Soluția tehnică** este proiecția posibilă a unui concept, o viziune, proiectul exprimat în componente fizice, operaționale, design, branding.

**Axa soluțiilor** este linia de proiecție a conceptelor, ilustrând versiunile concrete de realizare a unui concept. O nouă soluție, sau o nouă versiune a unui concept, se „traduce” în crearea unui avantaj pe piața concurențială. Sub-versiunile unei soluții, îmbunătățirile și revizuirile sunt activități minimale de supraviețuire sub presiunea concurenților.

**Invenția** este o soluție tehnică nouă care atrage după sine conversia inovării tehnologice pas cu pas către utilizare și piață. Acești doi termeni sunt strans corelați. Inovarea tehnologică fără brevetarea invenției care îi stă la bază, rămâne un proces în care noutatea și inventivitatea nu au fost atestate la nivel mondial și care este mai degrabă un proces de rutină. Inovarea poate să fie tehnologică, organizațională, prezentațională sau managerială.

**Invențiile de serviciu** sunt acele invenții care au fost făcute pe durata ocupării forței de muncă și care au fost dezvoltate, fie ca parte a activităților ce revin angajatului în firma sau care se bazează într-o măsură semnificativă, pe experiența firmei.

**Misiunea inventivă** stabilește domeniul tehnologic în care se încadrează problema sau problemele tehnice pentru a căror rezolvare, inventatorul salariat are o obligație contractuală sau care decurge din alte acte obligatorii să aducă o contribuție creativă corespunzător atribuțiilor de serviciu.

Pentru înțelegerea prezentului manual de bune practici și a legislației aplicabile în domeniul invențiilor de serviciu, în **Anexa 2** sunt prezentați termenii și expresiile utilizate.

<sup>1</sup> Profesorul de psihologie de la Universitatea Harvard, Gordon Allport, în anul 1937

<sup>2</sup> Căpăneanu, I. Inteligență și creativitate. Editura Militară, București, 1978

### Cadrul general privind invenția de serviciu<sup>3</sup>

**Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 471/2014 și a intrat în vigoare la data de 29 iunie 2014.** Legea nr. 83/2014 are aplicabilitate pentru invențiile create de un inventator individual sau de un grup de inventatori atunci când inventatorul individual sau cel puțin un membru al grupului de inventatori este salariat al unei persoane juridice de drept public sau de drept privat (art. 1, alin. 1).

Legea nr. 83/2014 se aplică invențiilor, care pot fi protejate prin brevet<sup>4</sup> de invenție sau prin model<sup>5</sup> de utilitate înregistrat (Art.1, alin.2).

Legea nr. 83/2014 stabilește că dreptul asupra invențiilor create de salariați aparține angajatorului. Pentru invențiile create de salariați în alte situații decât cele prezentate de Legea nr. 83/2014 sau nerevendicate de angajator, dreptul asupra invențiilor aparține salariatului, în condițiile prevăzute de Legea nr. 64/1991 cu modificările și completările ulterioare, art.3.

În plus, Legea nr. 83/2014 permite angajatorului să aibă drept de proprietate și asupra invențiilor dezvoltate de salariați ca urmare a pregătirii și formării profesionale dobândite de salariați prin grija și pe cheltuielile angajatorului.

Spre deosebire de reglementările Legii 64/1991 cu modificările și completările ulterioare, care permitea includerea unor clauze contractuale contrare ce derogau de la prevederile legii, actuala lege nu stipulează această posibilitate, cu o singură excepție. Excepția se referă la situația în care angajatorul îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- angajatorul este persoană de drept public;
- angajatorul are în obiectul de activitate cercetarea-dezvoltarea (noțiune definită în OG nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificările și completările ulterioare).

În aceste condiții, salariatul și angajatorul pot stipula contractual că dreptul asupra invențiilor aparține salariatului.

*Prin eliminarea "clauzelor contractuale contrare", legea nu mai permite posibilitatea ca părțile să prevadă contractual ca dreptul de brevet să aparțină, funcție de clauza contractuală, salariatului sau angajatorului (cu excepția situației persoanelor juridice de drept public cu obiectul de activitate cercetarea – dezvoltarea, în care invenția realizată în baza unei misiuni inventive poate aparține inventatorului salariat, în condițiile existenței unei asemenea clauze).*

*Spre deosebire de reglementările anterioare, prevederile Legii 83/2014 abordează distinct invenția de serviciu în funcție de angajator: instituții de cercetare-dezvoltare de drept public sau de drept privat (universități și institute de cercetare) și entități de drept privat din mediul economic.*

#### 3.1 Schema flux privind invenția de serviciu într-o organizație

Schema flux are în vedere logica desfășurării pașilor procedurali și nu are în mod necesar o semnificație cronologică.

Disponerea activităților specifice și harta proceselor în cazul invențiilor de serviciu sunt prezentate în schema din **Anexa 3**.

#### 3.2. Încadrarea invenției în categoria invențiilor de serviciu și revendicarea acesteia

Angajatorul are dreptul de a decide cu privire la încadrarea sau nu a unei invenții realizate de către un salariat în categoria invențiilor de serviciu și cu privire la tipul invenției de serviciu.

*Invențiile de serviciu* sunt invențiile create de un salariat sau un grup de salariați al unei instituții în următoarele situații (art.3, alin.1):

<sup>3</sup>ce aduce nou în materia brevetelor de invenție Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu ce sunt invențiile de serviciu - condiții îndeplinite de invenții pentru a fi catalogate drept invenții de serviciu prevederi legale referitoare la drepturile și obligațiile salariatului, respectiv ale angajatorului referitor la o invenție de serviciu

<sup>4</sup> Legea 64/1991 privind brevetele de invenții

<sup>5</sup> Legea 350/2007 privind modelul de utilitate

- au rezultat din exercitarea atribuțiilor de serviciu ale salariatului inventator, încredințate în mod expres în cadrul contractului individual de muncă și în fișa postului sau stabilite de comun acord prin alte acte obligatorii pentru inventator, care prevăd o misiune inventivă;
- s-au obținut, pe durata contractului individual de muncă, precum și pe o perioadă de maximum 2 ani de la încetarea acestuia, după caz, prin cunoașterea sau utilizarea experienței angajatorului prin folosirea mijloacelor materiale ale angajatorului, ca urmare a pregătirii și formării profesionale dobândite de inventatorul salariat prin grija și pe cheltuiala angajatorului ori prin utilizarea unor informații rezultate din activitatea angajatorului sau puse la dispoziție de acesta.

Conform art. 4 din *Legea nr. 83/2014*, în ambele situații prezentate la art 3, alin.1 angajatorul are obligația să parcurgă procedura de încadrare a invenției ca invenție de serviciu și de revendicare a acesteia. Cu alte cuvinte, chiar și în situația în care dreptul asupra invențiilor, aparține evident angajatorului (în cazul primei categorii de invenții – art 3, alin. 1, lit. (a)), este necesar ca angajatorul să evalueze încadrarea invenției ca invenție de serviciu.

Încadrarea unei invenții în categoria invențiilor de serviciu în situația prezentată de art. 3, alin.1, lit. (a) este strict legată de stabilirea domeniului tehnologic din care face parte problema sau problemele tehnice rezolvate de invenție.

#### RECOMANDARE:

*Consultarea organizațiilor de inovare și transfer tehnologic în vederea încadrării invențiilor de serviciu în domeniul tehnologic.*

Salariatul care realizează o invenție are obligația, potrivit legii, să comunice de îndată angajatorului, în scris sau în alta modalitate convenită, soluția tehnică concepută, cu toate detaliile aferente, inclusiv contribuția altor inventatori (dacă este cazul), conform structurii stabilită de angajator prin normă internă.

#### RECOMANDARE:

*Structura cadru document de comunicare a unei invenții către angajator: nume salariat-inventator, întreg grupul de inventatori (dacă este cazul), titlul invenției, data, descrierea tehnică (aceasta trebuie să fie compresivă și să prezinte cum funcționează invenția, descrierea trebuie să răspundă la întrebarea „ce problemă rezolvă invenția”), noutatea și avantajele aduse (de ce invenția este inovativă, avantajele invenției comparativ cu ce deja există), potențiala aplicație comercială, gradul de implicare a fiecărui membru din grupul de inventatori. Fiecare membru din grupul de inventatori trebuie să facă o scurtă descriere a contribuției sale, document ce trebuie semnat și datat.*

*În procesul de comunicare obligatoriu, prevăzut de lege, și în mod specific în stabilirea detaliilor tehnice sau juridice ale comunicării, inventatorul poate solicita asistență din partea consilierului de proprietate industrială al angajatorului.*

În condițiile în care inventatorii își desfășoară activitatea la angajatori diferiți, aceștia vor informa angajatorii cu privire la realizarea invenției de serviciu și, dacă este cazul, vor declara că nu au utilizat/ utilizează resurse sau date tehnice ale acestora.

#### RECOMANDARE:

*Rezolvarea de comun acord de către angajatori a situațiilor juridice asociate unei invenții de serviciu realizată de inventatori de la angajatori diferiți.*

Ulterior primirii comunicării din partea salariatului, angajatorul trebuie să decidă dacă invenția dezvoltată de salariat se încadrează sau nu în categoria invențiilor de serviciu. În absența unui termen mai lung prevăzut în regulamentul intern al angajatorului, acesta are obligația de a înștiința salariatul în termen de 4 luni de la primirea comunicării cu privire la încadrarea invenției în categoria invențiilor de serviciu și dacă revendică dreptul asupra acesteia.

Reglementarea diferă față de prevederile anterioare din *Legea nr. 64/1991* cu modificările și completările ulterioare, conform cărora dreptul la brevet aparținea salariatului, dacă unitatea nu depunea cererea de brevet la OSIM în termen de 60 de zile de la data când a fost informată cu privire la crearea invenției.

Astfel, termenul de 4 luni oferă mai mult răgaz angajatorilor pentru a se decide dacă doresc să revendice invenția. În plus, *Legea nr. 83/2014* nu mai reglementează dreptul de preferință al angajatorului cu privire la încheierea unui contract privind invenția salariatului.

În absența unui termen mai lung prevăzut în regulamentul intern, în maxim 4 luni de la primirea comunicării, angajatorul înștiințează inventatorul asupra deciziei de încadrare a soluției tehnice în categoria invențiilor de serviciu și dacă revendică dreptul asupra acesteia.

Angajatorul are competența (sau poate solicita expertiză externă în baza unui contract cu clauză de confidențialitate) de a decide cu privire la încadrarea sau nu a unei invenții realizate de către un salariat în categoria invențiilor de serviciu și cu privire la tipul invenției de serviciu. Inventatorul poate contesta modul de încadrare a invenției sale de către angajator în termen de maxim 4 luni de la primirea înștiințării referitoare la încadrare, la instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, respectiv tribunalul în raza căruia se află sediul angajatorului conform art. 95, pct. 1 din Codul de Procedură Civilă.

În cazul în care angajatorul nu revendică invenția în termenul stabilit, dreptul de revendicare revine salariatului inventator.

### 3.3 Remunerația și premiarea invențiilor de serviciu

Sistemul de remunerare, recompensare și distribuție a beneficiilor rezultate din exploatarea invențiilor de serviciu trebuie:

- ✓ să fie transparent în relația angajator – salariat inventator (patronat – sindicat);
- ✓ să fie motivațional pentru a se intensifica procesul de inovare;
- ✓ să poată fi implementat în toate domeniile economiei naționale;
- ✓ să conțină metode clare de stabilire a remunerației, recompenselor și distribuției beneficiilor rezultate din exploatarea invențiilor de serviciu;
- ✓ să fie aplicabil pentru un inventator sau pentru un grup de inventatori.

Inventatorul salariat, pentru invențiile de serviciu prevăzute în *Legea 83/2014*, art. 3 alin. (1) lit. b), care au fost revendicate de către angajator, are dreptul la o recompensă/remunerație stabilită de către acesta.

Remunerația reprezintă drepturile bănești ce revin inventatorului individual /colectiv angajat, la finalul procesului de brevetare și obținere a brevetului (pentru invenția de serviciu) din partea angajatorului, în condițiile *Legii 83/2014*.

Angajatorul definește prin prevederi specifice din regulamentul intern criteriile de stabilire a remunerației.

În lipsa prevederilor specifice, angajatorul are în vedere, funcție de fiecare caz concret, unul sau mai multe dintre următoarele criterii:

- efectele economice, comerciale și/sau sociale care decurg din exploatarea respectivei invenții de către angajator sau de către terți cu acordul angajatorului;
- măsura în care angajatorul este implicat în realizarea invenției de serviciu, inclusiv resursele puse la dispoziție de angajator pentru realizarea acesteia;
- aportul creativ al inventatorului salariat, când invenția a fost creată de mai mulți inventatori.

Pentru **invențiile de serviciu realizate de salariați ai angajatorilor – persoane de drept public, care au în obiectul de activitate cercetarea-dezvoltarea**, revendicate de către angajator conform prevederilor *Legii nr. 83/2014* sau conform unui contract între părți și valorificate de către angajator, salariatul inventator are dreptul la o cotă procentuală din valoarea venitului (net) realizat de angajator, în urma aplicării respectivei invenții. Procentul prevăzut nu poate fi mai mic de 30%.

“Remunerație inventator”, conform art. 11 din *Legea 83/2014*, sintagma “venit realizat de angajator” are înțelesul de “profit net realizat de angajator”. Acest înțeles este și în cazul obținerii unor redevențe, precum și în cazul în care angajatorul este și producatorul produsului inventat.

În abordarea acestui subiect există mai multe modele și formule de succes.

*Cea mai bună abordare este cea a cotei de redevență negociate cu clauze suspensive pe baza evaluării invenției și mai ales pe baza efectelor aplicării ei.*

Pentru stimularea creativității și activității de inovare se poate avea în vedere și **premierea individuală**<sup>6</sup> a inventatorilor din organizațiile de cercetare – dezvoltare (OCD). Fondurile de premiere pot fi constituite din surse proprii, la nivel de OCD, susținute din câștigurile realizate din aplicarea brevetului (profit). Se poate accepta, de asemenea, premiarea din fonduri proprii pentru efectele secundare ale brevetului: câștigul de notorietate, vizibilitate științifică, prestigiul pe care o invenție brevetată o poate aduce titularului.

*Acordarea premiilor nu va diminua sau anula dreptul la remunerare a inventatorilor conform legislației în vigoare.*

### 3.4. Analiza comparativă a reglementării invențiilor de serviciu și aplicării în RO și EU

**În România** există un cadru juridic corespunzător pentru protecția creației tehnice prin brevet de invenție, care contribuie la dezvoltarea potențialului creativ național și care asigură un nivel de protecție similar celui existent în statele membre ale Organizației Europene de Brevete. Legea română privind invențiile de serviciu are o importantă sursă de inspirație: cadrul reglementat specific din Germania și Franța.

Rolul legii privind invenția de serviciu, este de a încuraja tendința specifică țărilor dezvoltate industrial ca invențiile rezultate din activitatea de cercetare și producție să poată fi brevetate în România în special de către angajatori care, în esență, sunt cei ce facilitează procesul inovativ și mai puțin inventatorii salariați care nu dispun de forță financiară și logistică. Dintr-o perspectivă pe termen lung, scopul noii legislații este de a oferi un instrument pentru transferul tehnologic și stimularea investițiilor private în cercetare-dezvoltare-inovare.

La nivel internațional, există diferențieri privind, în special, modul de recompensare și drepturile salariaților privind recompensarea. Aceste diferențieri apar și datorită diverselor legislații conexe, a complexității acestora și incoerenței armonizării legislative la nivel european.

Astfel, în țări precum: UK, Olanda, Franța, Italia, Austria, Portugalia, Spania, Ungaria, legislația prevede înregistrarea contabilă a invenției de serviciu. Alte țări precum Germania, Danemarca, Finlanda, Norvegia și Polonia, au legi, separate, specifice de recompensare a salariaților. Belgia nu are o legislație specifică recompensării salariaților, dar are un sistem juridic bazat pe cazuri anterioare cu spețe similare. Legislația din Irlanda sau Suedia nu conține nici o obligație a angajatorului de a recompensa angajatul pentru invenții de serviciu<sup>7</sup>.

Analiza comparativă și descrierea modului de aplicare a legislației asociate invenției de serviciu în diverse țări (inclusiv SUA și Japonia) sunt prezentate în **Anexa 4**.

### 3.5. Rolul invenției de serviciu în procesul de inovare al unei organizații

Dacă la nivel teoretic se vorbește despre faptul că organizațiile de cercetare dezvoltare (universități și institute de cercetare) pot contribui în măsură semnificativă la educarea viitorilor manageri și antreprenori, în practică pot fi observate obstacole importante în ceea ce privește colaborarea dintre întreprinderile inovative și universități / institute de cercetare. Printre obstacole, specialiștii în domeniu enumeră: nivelul scăzut de interes al universităților / institutelor de cercetare față de nevoile pieței; reținerea antreprenorilor care consideră că posibilă participare a universităților/ institutelor de cercetare are un caracter pronunțat teoretic; dorința antreprenorilor de a acționa singuri<sup>8</sup>.

Cele mai multe universități/institute de cercetare și dezvoltare trebuie să interacționeze mai mult cu industria, precum și cu organizațiile guvernamentale și neguvernamentale, în ceea ce privește consultanța, contracte de cercetare și comercializare a invențiilor și a rezultatelor cercetării. Industria

<sup>6</sup> WIPO oferă un exemplu în acest sens, cel al Tsinghua University în China, propunând universităților recunoașterea meritelor și premiarea cercetătorilor și studenților în aceeași măsură. Metoda ar determina în acest mod și păstrarea confidențialității asupra invențiilor.

<sup>7</sup> Employee's rights to compensation for inventions - a European perspective, [www.practicallaw.com/lifescienceshandbook](http://www.practicallaw.com/lifescienceshandbook)

<sup>8</sup> Slătineanu, L. Managementul inovării produselor și proceselor, Editura Politehnică, Iași, 2005.

și alte instituții constientizează o astfel de colaborare ca o sursă de noi tehnologii, soluții la problemele existente, precum și sprijin de specialitate pentru sarcinile lor legate de produs, proces și de elaborare a politicilor economice, inovative<sup>9</sup>.

Acceptarea și susținerea unui proces de inovare în cadrul unei organizații trebuie să devină o opțiune strategică. Dar acest lucru nu înseamnă ca managerii trebuie să se aștepte la o acceptare ușoară a proceselor inovative, după cum nu întotdeauna consecințele diverselor procese sunt favorabile și previzibile.

Atât personalul unei întreprinderi, cât și al unei universități/institut de cercetare dezvoltare trebuie să cunoască procedura asociată materializării unui proces inovativ (cui și cum trebuie să se adreseze pentru a da o formă cât mai clară și corectă propunerii de inovare și la ce trebuie să se aștepte atunci când aplicarea propunerii se va dovedi eficientă).

O evaluare operativă a unei propuneri utile, urmată de aplicarea sa, poate aduce avantaje semnificative întreprinderilor sau universităților/institutelor de cercetare dezvoltare în care procesul de inovare este încurajat și stimulat.

Universitățile / institutele de cercetare trebuie să disemineze și să exploateze mai eficient rezultatele cercetării finanțate din fonduri publice în vederea transpunerii lor în noi produse, tehnologii și servicii inteligente. Mijloacele pentru realizarea acestui obiectiv strategic includ, în special, colaborările între industrie și mediul academic, cum ar fi: cercetarea în colaborare pe bază de contracte sau finanțată în comun cu sectorul privat; brevetarea; crearea de spin-off-uri și start up-uri<sup>10</sup>.

Legea invențiilor<sup>11</sup> de serviciu creează condițiile astfel încât angajatorul să ia toate măsurile și inițiativele pentru aplicarea în piață a invențiilor de serviciu, ceea ce poate contribui în mod concret la creșterea competitivității și crearea de noi locuri de muncă.

Legea invenției de serviciu favorizează mai mult atribuirea invențiilor angajatorului cu posibilități sporite de valorificare decât ale inventatorului, oricât de mult ar ține acesta la prestigiul său personal și profesional.

### RECOMANDARE:

*Organizațiile de cercetare-dezvoltare, în special universitățile, trebuie să-și imbunătățească preocupările privind transferul tehnologic; Modelul Humboldtian al universității trebuie completat cu cel antreprenorial prin care, proiectele inovative sunt valorificate pe piață într-o mai mare măsură.*

Pentru ca acest mod de funcționare să devină o preocupare de baza a universităților din România, se recomandă următoarele:

- revizuirea grilelor de apreciere a activității și performanțelor individuale ale universitarilor prin mărirea punctării activităților de realizare a invențiilor (pentru depunerea de cereri și în special pentru acordarea de brevete de invenție), de cesionare sau licențiere a brevetelor de invenție și mai ales la implicarea directă în realizarea de spin-off-uri și dezvoltarea de start-up-uri;
- diferențierea finanțării universităților prin alocarea unor resurse suplimentare acelor universități care au rezultate în activitățile antreprenoriale (transfer tehnologic, aplicare invenții pe piață,...);
- revizuirea și reactualizarea politicilor instituționale ale universitatilor, relativ la proprietatea intelectuală.

În **Anexa 5** găsiți Cadrul General al Procedurilor Operaționale privind invenția de serviciu în universități și institute naționale de cercetare-dezvoltare.

<sup>9</sup> Guidelines on Developing Intellectual Property Policy for Universities and R&D Organizations, WIPO, Geneva

<sup>10</sup> deși legea nu prevede în mod expres acest lucru, art.12 stimulează și facilitează înființarea de spin-off-uri (microîntreprinderi înființate de universități folosind proiectele inovative sau invențiile universitarilor) care evoluează pe piață prin valorificarea proiectelor inovatoare generate prin invențiile angajaților. Acest aspect este în parte întărit și de prevederile art.9 (3), (4); în egală măsură prevederile art.12 facilitează demersurile start-up-urilor deja înființate care doresc să acceseze fonduri structurale nerambursabile și în care una din condițiile de eligibilitate este posesia sau licența de exploatare a unei cereri de brevet de invenție sau a unui brevet de invenție (vezi programul POC axa 1.2.1)

<sup>11</sup> art 15 se corelează cu art 12 în acest sens.

### 3.6. Proprietatea asupra invențiilor de serviciu

Pentru a face o sinteză a situațiilor posibile în care se exercită, potrivit Legii nr. 83/2014, dreptul asupra invențiilor de serviciu, se definesc următoarele:

- **invenții de misiune** - invențiile care în baza art. 3, alin.1, lit. (a) „au rezultat din exercitarea atribuțiilor de serviciu, încredințate în mod expres în cadrul contractului individual de muncă și în fișa postului sau stabilite prin alte acte obligatorii pentru inventator care prevăd o misiune inventivă”;
- **invenții în legătură cu angajatorul** - invențiile care în baza art. 3, alin. 1, lit. (b) „s-au obținut pe durata contractului individual de muncă precum și pe o perioadă de max. 2 ani de la încetarea acestuia, după caz, prin cunoaștere sau utilizarea experienței angajatorului, prin folosirea mijloacelor materiale ale angajatorului, ca urmare a pregătirii și formării profesionale dobândite de inventatorul salariat, prin grija și pe cheltuielile angajatorului ori prin utilizarea unor informații rezultate din activitatea angajatorului sau puse la dispoziție de acesta”.

În aceste condiții, în baza art. 3 și respectiv art. 5 din Legea 83/2014, dreptul la invenție aparține:

- **Angajatorului**, în următoarele situații:
  - invenția este de misiune și angajatorul este persoană de drept privat;
  - invenția este de misiune și angajatorul este persoană de drept public fără să aibă în obiectul de activitate cercetarea dezvoltarea;
  - invenția este de misiune, angajatorul este persoană de drept public cu obiect de activitate cercetarea dezvoltarea și nu există prevedere contractuală contrară;
  - invenția este în legătură cu angajatorul și angajatorul a revendicat invenția în termenul legal.
- **Inventatorului salariat**, în următoarele situații:
  - invenția este de misiune, angajatorul este de drept public cu cercetare - dezvoltare în obiectul de activitate și există prevedere contractuală care acordă inventatorului dreptul la invenție;
  - invenția este în legătură cu angajatorul și angajatorul nu a revendicat invenția în termenul legal;
  - invenția realizată nu este de misiune și nu este în legătură cu angajatorul.

### Drepturile și obligațiile salariatului, respectiv ale angajatorului

*Drepturile și obligațiile salariatului-inventator, în condițiile Legii 83/2014:*

- informează angajatorul de realizarea invenției și o prezintă în detaliu;
- poate solicita asistență din partea consilierului de proprietate industrială a angajatorului pentru prezentarea detaliată a invenției;
- primește din partea angajatorului în termen de 4 luni (în absența unui termen mai lung prevăzut în regulamentul intern al angajatorului) decizia cu privire la încadrarea invenției în categoria invențiilor de serviciu și dacă angajatorul revendică dreptul asupra acesteia;
- poate contesta modul de încadrare a invenției sale de către angajator, la instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, în termen de 4 luni;
- este informat în scris de către angajator asupra depunerii unei cereri de brevet de invenție sau de înregistrare a unui model de utilitate;
- la solicitarea angajatorului, acordă asistență pentru obținerea protecției și valorificarea invenției;
- salariatul are obligația de a nu divulga sau publica invenția (încadrată ca invenție de serviciu), fără acordul scris al angajatorului;
- poate solicita dreptul la obținerea protecției, în situația în care angajatorul cedează dreptul de proprietate asupra invenției, nedorind continuarea procedurilor de depunere a cererii de brevet;
- salariatul are dreptul la o remunerație stabilită de către angajator în condițiile realizării unei invenții de serviciu prevăzute la art. 3, alin.1, lit (b).

Dacă invențiile salariatului nu se încadrează în situațiile din Legea nr. 83/2014, iar dreptul asupra invențiilor create de salariați aparține inventatorului salariat, cel din urmă este îndreptățit să solicite protecția în România și/sau în alte state, cu revendicarea dreptului de prioritate din România.

*Drepturile și obligațiile angajatorului, în condițiile Legii 83/2014:*

- este informat de salariatul-inventator de existența invenției și primește prezentarea acesteia în detaliu;
- acordă asistență, prin consilierul de proprietate industrială, salariatului pentru prezentarea în detaliu a invenției;
- analizează invenția salariatului și decide încadrarea ei în categoria invențiilor de serviciu, precum și dacă revendică dreptul de proprietate asupra ei, cu respectarea termenelor stabilite;
- comunică salariatului decizia de încadrare a invenției și dreptul de proprietate;
- poate solicita salariatului asistența pentru obținerea protecției și a valorificării invenției;
- poate depune cerere de brevet de invenție sau de înregistrare a unui model de utilitate;
- informează salariatul asupra depunerii cererii de brevet sau de înregistrare a unui model de utilitate;
- asigură costurile necesare obținerii brevetului de invenție sau de înregistrare a unui model de utilitate, pentru invenția de serviciu revendicată;
- remunerează salariatul – inventator, în condițiile legii;
- cedează salariatului inventator, la solicitarea acestuia, dreptul la obținerea protecției, în situația în care nu mai dorește continuarea procedurilor ulterioare depunerii cererii de brevet, sau nu este interesat să obțină protecția invenției în anumite state.

Dacă dreptul asupra invenției de serviciu aparține angajatorului, acesta este îndreptățit să depună o **cerere de brevet de invenție sau de înregistrare a unui model de utilitate** în România și/sau în alte state, cu revendicarea dreptului de prioritate din țara noastră.

Cererea de brevet de invenție sau de înregistrare a modelului de utilitate este însoțită de actul din care rezultă dreptul asupra invenției.

Dreptul de obținere a brevetului de invenție sau a modelului de utilitate și drepturile ce decurg din aceste acte pot fi transmise în totalitate sau în parte către terți. Transmiterea se poate face prin cesiune sau prin licență, exclusivă sau neexclusivă, sau prin succesiune legală ori testamentară. Transmiterea produce efecte față de terți numai începând cu data publicării în Buletinul Oficial de Proprietate Industrială a mențiunii transmișiei înregistrate la OSIM (*Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție, cu modificările și completările ulterioare*).

Odată cu obținerea brevetului de invenție/a modelului de utilitate, titularul are următoarele drepturi:

- dreptul de proprietate asupra invenției; brevetul de invenție/modelul de utilitate conferă titularului dreptul de a interzice terților să efectueze fără autorizația sa, următoarele acte:
  - pentru produse: fabricarea, comercializarea, oferirea spre vânzare, folosirea, importul sau stocarea în vederea comercializării, oferirii spre vânzare sau folosirii;
  - pentru procedee sau metode: folosirea acestora.
- dreptul exclusiv de exploatare a invenției;
- dreptul de a face publică invenția;
- dreptul la despăgubiri materiale în situația încălcării protecției conferite invenției, conform Art. 56, *Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție, cu modificările și completările ulterioare*;

Drepturile inventatorului care nu este titular de brevet/ model de utilitate sunt următoarele:

- dreptul de a i se menționa numele, prenumele și calitatea în actul de revendicare a invenției de serviciu, în carnetul de muncă și în alte acte și publicații privitoare la invenția în cauză (la solicitarea expresă a inventatorului, numele și prenumele acestuia nu se publică);
- dreptul la eliberarea unui duplicat al actului de invenție;
- dreptul de a fi informat de solicitant cu privire la stadiul examinării cererii de brevet/model de utilitate și la stadiul aplicării invenției



*Modelul de utilitate înregistrat conferă titularului dreptul de interzicere a exploatării neautorizate a produsului ce constituie obiectul modelului de utilitate, similar brevetului de invenție de produs.*

În cazul invențiilor de serviciu, titularul brevetului este obligat să comunice inventatorului intenția sa de a renunța la brevet. La cererea inventatorului, titularul este obligat să îi transmită inventatorului dreptul asupra brevetului, precum și înscrisurile în legătura cu brevetul, sub condiția ca salariatul să acorde angajatorului o licență neexclusivă pentru invenția brevetată. Condițiile de acordare a licenței neexclusive se stabilesc prin prevederi specifice ale regulamentului intern al angajatorului, iar în lipsa unor astfel de prevederi specifice, condițiile de acordare se stabilesc prin acordul părților, renunțarea este posibilă numai cu acordul beneficiarului licenței (Art. 34, Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție, cu modificările și completările ulterioare).

Titularul dreptului la brevet are în vedere următoarele:

- plata taxelor pentru menținerea în vigoare a brevetului. Neplata acestora atrage decăderea titularului din drepturi și intrarea brevetului în domeniul public, cu posibilitatea de revalidare.
- exploatarea invenției<sup>12</sup>.

#### RECOMANDARE:

*Organizațiile de cercetare dezvoltare vor susține exploatarea invenției inclusiv prin licențiere, cesiune și start-up-uri / spin-off-uri.*

### 3.7. Clauza de confidențialitate și secretul de serviciu

*Clauza de confidențialitate se aplică invenției din momentul identificării ei de către inventatorul care înștiințează angajatorul și până la publicarea cererii de brevet de invenție (publicare în procedură normală la 18 luni sau publicarea în procedură de urgență dar "nu mai devreme de 4 luni" de la data de depozit) de către OSIM în Buletinul oficial BOPI.*

Sanțiunea care se aplică în caz de nerespectare a obligației asumate de oricare dintre părți constă în plata de daune-interese. Aceasta presupune ca cel vătămat (angajatorul sau salariatul) să sesizeze instanța competentă, să probeze existența clauzei, lezarea dreptului și paguba produsă, precum și culpa făptuitorului. Încălcarea obligației asumate prin contractul individual de muncă poate determina și răspunderea disciplinară a salariatului vinovat.

Obligația de confidențialitate reprezintă obligația salariatului de a respecta secretul de serviciu. Astfel, trebuie făcută distincția între obligația de confidențialitate incidentă, cu caracter limitat, sub forma obligației de a respecta secretul de serviciu și clauza de confidențialitate.

Legea reglementează și următoarele aspecte privind **secretul comercial**:

- invențiile pot face obiectul unui secret comercial, constând în **obligația, atât pentru salariat, cât și pentru angajator, de a nu divulga sau publica invenția, fără acordul scris al celeilalte părți**;
- răspunderea pentru divulgarea invenției este antrenată, conform condițiilor contractului de muncă, în cazul în care acesta prevede o obligație de confidențialitate;
- în lipsa unei obligații de confidențialitate reglementată în contractul de muncă și dacă s-a creat un prejudiciu, răspunderea este antrenată în condițiile de drept comun pentru răspunderea civilă, conform reglementărilor din Codul Civil.

*Spre deosebire de secretul de serviciu care trebuie respectat doar pe durata valabilității contractului individual de muncă, clauza de confidențialitate poate să producă efecte și după încetarea contractului individual de muncă, care spre deosebire de clauza de neconcurență, trebuie obligatoriu să preexiste acestui moment (pe parcursul executării respectivului contract)*

#### RECOMANDARE:

*În situația în care reprezentanții legali ai angajatorului sunt și inventatori salariați pentru invenția de serviciu, actul adițional la Contractul Individual de Muncă se semnează de către persoane delegate în acest scop.*

<sup>12</sup> neexploatarea eficientă a invenției prin neaprovizionarea suficientă a pieței este sancționată prin acordarea de licențe obligatorii. În fapt, universitățile ca unități "nonproductive" nu exploatează decât în cazuri limitate aceste invenții

Prin procedura de brevetare, invenția se publică (la 18 luni automat sau la 4-5 luni cu plata taxei de publicare dublată). După înregistrarea cererii de brevet de invenție se poate face publicarea invenției sub forma unui articol sau a unei comunicări științifice, fiind nevoie și de acordul titularului, adică angajatorul.

*În cazul divulgării invenției de serviciu de către salariați, poate fi antrenată răspunderea, conform Contractului Individual de Muncă încheiat între salariat și angajator, când acesta conține o clauză de confidențialitate. În condițiile în care Contractul Individual de Muncă nu conține o clauză de confidențialitate, iar divulgarea invenției de serviciu este făcută de către salariați și are drept consecință cauzarea unui prejudiciu, aceasta poate atrage răspunderea civilă, așa cum este reglementată de Codul Civil.*

În **Anexa 6** sunt prezentate detalii despre legislația aplicabilă clauzei de confidențialitate.

În vederea evitării producerii situațiilor de mai sus, recomandăm ca în Contractul Individual de Muncă sau în contractul cu misiune inventivă, să existe menționarea fermă a obligativității de:

- a nu dezvălui informațiile legate de drepturile de proprietate intelectuală către terți, fără acordul părților;
- a nu utiliza informațiile confidențiale decât în scopul îndeplinirii obligațiilor care rezultă din îndeplinirea contractelor;
- a lua măsuri în vederea prevenirii dezvăluirii informațiilor confidențiale;
- a anunța imediat și fără întârziere iminența unui posibil prejudiciu legat de protecția informației confidențiale și de a indica mijloace specifice de remediere în scopul prevenirii sau reducerii consecințelor a eventualelor prejudicii.

### 3.8. Exemple de Bune Practici

Un exemplu reusit de bune practici trebuie să indice clar și concret demersurile ce trebuie făcute de inventator și angajator pe parcursul întregului ciclu de brevetare de la inițierea invenției până la valorificarea sau abandonarea ei.

Nu există diferențe majore de comportament între universități, organizații de cercetare - dezvoltare și unități industriale, dar există abordări specifice pentru managementul drepturilor de proprietate intelectuală în universități și organizații de cercetare – dezvoltare.

#### ***Invenția de serviciu în Germania:***

Legea germană pentru invențiile de serviciu reglementează drepturile de exploatare referitoare la invențiile de serviciu, precum și drepturile de proprietate intelectuală care decurg din acestea.

Invențiile angajaților care nu pot fi legate de activitățile companiei, fără să afecteze sau să implice mijloacele angajatorului, sunt considerate invenții libere. Ca și în cazul invențiilor de serviciu, angajatul trebuie să informeze angajatorul despre realizarea invenției. Angajatorul evaluează invenția dacă într-adevăr este o invenție liberă.

Când există o revendicare referitoare la o invenție de serviciu, iar drepturile de utilizare ale acesteia au trecut la angajator, angajatorul are dreptul de a solicita o compensație rezonabilă. Suma depinde de utilizarea comercială a invenției, de sarcinile angajatului și poziția sa în cadrul companiei, precum și de măsura în care compania a fost implicată în realizarea invenției”.....(detalii în Anexa 4)

***Invenția de serviciu în Franța:***

Legislația relevantă pentru reglementarea invențiilor de serviciu este complexă și are în prim plan „Codul proprietății intelectuale” și „Decretul asupra invențiilor salariaților”.

Funcție de condițiile în care a fost creată invenția, dreptul la invenție și deci posibilitatea de a depune o cerere de brevet revine fie salariatului, fie angajatorului. În ultima situație, salariatul are dreptul la o compensație financiară și pe cale de consecință acesta are obligația de a declara angajatorului orice invenție pe care a realizat-o, tocmai pentru a-i permite să stabilească drepturile pe care estimează să le obțină din exploatarea invenției brevetate. Legea franceză distinge trei categorii de invenții de serviciu:

- invenții de misiune;
- invenții în afara unei misiuni atribuibile;
- invenții în afara unei misiuni neatribuibile..... (detalii în Anexa 4)

***Invenția de serviciu în Israel:***

Legea Brevetelor definește ca „invenție de serviciu” o invenție care este creată în domeniul de activitate al angajatorului și pe durata contractului de muncă al unui angajat. În absența unui acord prin care să se prevadă altceva, invențiile de serviciu aparțin angajatorului. Angajatul are dreptul la o recompensă stabilită de Comitetul pentru Recompense și Redevențe al Oficiului Israelian de Brevete. În luarea deciziei, Comitetul trebuie să țină cont de următoarele aspecte: rolul și responsabilitatea angajatului; măsura în care invenția este legată de munca angajatului; inițiativa angajatului în dezvoltarea invenției; posibilitatea utilizării invenției..... (detalii în Anexa 4)

#### 4.1. Managementul inovării la nivelul organizației

Creșterea importanței cunoașterii, ca motor al dezvoltării economice, are implicații majore pentru managementul inovării, inovarea fiind un determinant cheie al competitivității într-o economie bazată pe cunoaștere.

Managementul inovării implică o concentrare sporită asupra misiunii organizației, identificarea oportunităților, definirea și determinarea modului în care oportunitățile corespund direcțiilor strategice de dezvoltare ale acesteia, definirea măsurilor pentru asigurarea succesului și (re) evaluarea continuă a oportunităților. În contextul economic prezent, creșterea economică trebuie să își găsească originea în sporirea productivității și în asimilarea de cunoaștere.

Provocările într-o economie bazată pe cunoaștere pot fi clasificate în următoarele grupuri:

- **noi caracteristici ale pieței** - piața se modifică în mod constant, devine mai globală și apar noi competitori, în plus, tehnologia devine mai complexă, ciclul de producție se scurtează, iar cunoașterea se acumulează;
- **noi tipuri de inovare** – diversificarea inovării; există inovare tehnologică, dar și inovare sub forma modelelor noi de afaceri, a noi metode de organizare a muncii, inovarea în design și marketing; identificarea de noi întreprinderi și noi piețe pentru produsele și serviciile existente, deoarece inovarea apare acolo unde piața oferă posibilitatea introducerii de noi produse și metode de producție, unde oamenii sunt dispuși să își asume riscuri și să experimenteze noi idei;
- **noi necesități ale acționarilor** - clienții, proprietarii și piețele de capital pun în ecuație valoarea organizației, abilitatea acesteia de a obține la timp produse competitive pe piață;
- **noua cale către managementul inovării** - managementul inovării conține toate domeniile cheie care trebuie însușite pentru obținerea produselor și serviciilor care să asigure succesul eficient și continuu;
- **metode de evaluare a abilităților de inovare** - dezvoltarea rapidă a unor noi tehnologii încurajează firmele pentru o evaluare tehnologică și pentru implementarea tehnologiei optimă, în concordanță cu necesitatea acestora de a-și menține competitivitatea;
- **nevoia de instrumente noi pentru managementul<sup>13</sup> inovării** - dezvoltarea managementului inovării bazată pe informație necesită și impune, în același timp, o capacitate crescută de implementare a instrumentelor tehnice și relaționale.

*În acest context, se impune crearea/dezvoltarea la nivelul organizației a unui compartiment de management al inovării sau, cel puțin, existența unui manager de inovare care să poată „lucra” cu tehnici specifice pentru orientarea activității creativ-inventive către competitivitate și beneficii.*

Tehnicile de management al inovării (TMI) reprezintă un set de instrumente, tehnici și metodologii, care sunt dezvoltate pentru sprijinirea companiilor în procesul de adaptare la dinamica și provocările sistematice ale pieței, prin creșterea capacității firmelor de a aplica propria cunoaștere la îmbunătățirea relațiilor interne și cu partenerii externi.

Tipuri de TMI-uri existente pe piață<sup>14</sup>:

- TMI-uri care sunt suficient dezvoltate și standardizate - procedurile de implementare și beneficiile pentru TMI sunt în general cunoscute și recunoscute pe piață;
- TMI-uri care au rolul de a îmbunătăți competitivitatea firmelor prin concentrarea pe cunoaștere, ca fiind cel mai important beneficiu.

Având în vedere că TMI-urile nu acționează de regulă într-o manieră deterministă, în condițiile unei diversități a firmelor și a contextului în care se desfășoară afacerile, se poate aprecia că nu există un model unic (standard) pentru evaluarea managementului inovării, ci doar anumite principii de bună practică. În consecință, utilitatea unui TMI pentru evaluarea inovării la nivelul unei companii sau la evaluarea unei afaceri este uzual aplicată în combinație cu alte instrumente, această combinație fiind adaptată în funcție de specificitatea fiecărui caz. Maximizarea efectelor și, indirect a beneficiilor com-

<sup>13</sup> Erdyn Consultants,2000], Promoting Innovation Management Techniques in Europe- study for the EC.

<sup>14</sup> [CEC, 1998]

paniei, în special pentru companiile inovative, depinde de modul de asociere (combinație) a TMI-urilor, de înțelegerea caracteristicilor specifice companiei și a afacerilor acesteia.

TMI-urile pot fi abordate ca fiind parte a procesului de încorporare a managementului inovării la nivelul unei companii și pot fi identificate ca servind unor obiective diverse, cum ar fi: preluarea informației de piață, analiză competitivă, reducerea costurilor, dezvoltarea creativității, diagnoză, managementul resursei umane, planning-ul afacerii, managementul cunoașterii, managementul calității, etc. La selecția TMI-urilor relevante, se are în vedere parcurgerea, în principal, a etapelor prezentate în Figura 1.



Fig. 1 Etapele selectării TMI-urilor

Compartimentul de managementul inovării (rolul managerului de inovare), prin aplicarea TMI-urilor propune conducerii organizației de cercetare-dezvoltare modalitatea de valorificare a rezultatelor cercetării cu maximizarea valorii adăugate la nivelul acesteia. Astfel, în baza raportului intern, se decide dacă:

1. rezultatul activității de cercetare este brevetabil și propune parcurgerea etapelor pentru obținerea protecției prin model de utilitate sau brevet de invenție:

- în scopul valorificării la nivelul organizației;
  - în scopul unei licențieri ulterioare;
  - în scopul unei cesiuni ulterioare;
  - în scopul încurajării constituirii de spin-off-uri;
2. rezultatul activității de cercetare este ne (brevetabil) sau prin brevetare nu se estimează beneficii (ci doar costuri specifice asigurării protecției);
  3. rezultatul activității de cercetare poate fi diseminat prin publicare sau prezentare în cadrul unor conferințe (caz în care se stabilește informația care va fi difuzată);
  4. aprobă planul privind coordonarea, integrarea și monitorizarea activităților și proceselor inovative la nivelul organizației.

## 4.2 Elemente privind managementul drepturilor de proprietate intelectuală

### 4.2.1. Secretul comercial

Ca obiect distinct al proprietății intelectuale dar a cărei protecție nu se bazează pe depunerea unei cereri de protecție, examinarea sa și acordarea protecției de către un oficiu național, **secretul comercial** este o formă de protecție a unor informații specifice companiei, deci de natură intelectuală, care dacă ar ajunge în mâna concurenței ar putea periclita avantajul pe care compania îl are prin deținerea sa.

*Orice informație care conferă unei întreprinderi un avantaj competițional poate fi considerată ca secret comercial.*

- Utilizarea neautorizată a acestor informații de către alte persoane decât proprietarul, sunt privite ca practică neloială și încălcare a secretului comercial.
- În funcție de sistemul legislativ, protejarea secretelor comerciale formează o parte a conceptului general al protecției împotriva competiției neloiale sau se bazează pe prevederi specifice sau cazuri legale în ceea ce privește protejarea informațiilor confidențiale.

### Protecția secretelor comerciale

Spre deosebire de brevetele de invenție sau modelele de utilitate înregistrate, secretele comerciale sunt protejate fără înregistrare – ceea ce înseamnă, fără nicio formalitate procedurală. Ca urmare, un secret comercial poate fi protejat pentru o perioadă de timp nelimitată, sau atâta timp cât informațiile rămân confidențiale. Din aceste motive, deși poate mai dificilă și costisitoare, protecția secretelor comerciale poate să apară ca fiind atractivă, în mod particular pentru IMM-uri.

Tipuri de secrete comerciale:

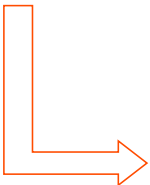
- secrete comerciale care se referă la invenții având ca obiect produse sau procese de fabricație care nu îndeplinesc criteriile de brevetabilitate și, prin urmare, nu pot fi protejate decât ca secrete comerciale;
- invenții care în cazul solicitării protecției ar îndeplini condițiile de brevetabilitate și, prin urmare, ar putea fi protejate de brevete, dar firma decide pe linie managerială să le păstreze ca secret comercial.

## avantaje și dezavantaje privind protecția informațiilor ca secret comercial

avantaje	dezavantaje
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ protecția secretului comercial nu este teoretic limitată în timp, spre deosebire de brevete, care au o durată, în general, de până la 20 de ani;</li> <li>▪ nu implică costuri directe de procedură, deși pot exista costuri ridicate legate de păstrarea de informații confidențiale, inclusiv introducerea de măsuri tehnologice de protecție;</li> <li>▪ au efect imediat;</li> <li>▪ nu implică formalități ca divulgare de informații către o autoritate guvernamentală.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ în special în cazul în care informațiile respective îndeplinesc criteriile de brevetabilitate, terții pot fi capabili de a inspecta, diseca și analiza produsul sau procedeul în speță, de a descoperi secretul și, ulterior, au dreptul să-l folosească fără să încalce vreun drept exclusiv de excludere a terților de la utilizarea comercială a acestuia;</li> <li>▪ odată ce secretul este făcut public, oricine poate avea acces la el și îl poate utiliza în voie;</li> <li>▪ secretul comercial este mai greu de pus în practică decât un brevet. Nivelul de protecție acordat secretelor este în general considerat slab, în special în comparație cu protecția acordată de un brevet;</li> <li>▪ terțul care a beneficiat de informații relevante prin mijloace legitime, poate breveta acel secret comercial.</li> </ul>

**Strategia de protecție a secretului comercial pentru firmă**

Secretele comerciale sunt larg utilizate de către IMM-uri. Majoritatea IMM-urilor se bazează în mod exclusiv pe secretele comerciale pentru protecția proprietății intelectuale (deși în majoritatea cazurilor ar putea chiar să nu fie conștiente că secretele comerciale sunt protejate din punct de vedere legal). În acest context, este important ca firmele să asigure măsurile necesare pentru a-și proteja secretele comerciale în mod eficient. Aceste măsuri vor include:

- 
- adoptarea unor metode de securizare a informațiilor de natură confidențială care ar putea interesa concurența și de protecție a programelor la nivelul companiei;
  - educarea angajaților cu privire la politicile firmei în legătură cu divulgarea de informații confidențiale, cu definiții clare și linii directoare privind modul de acces, de administrare, de protecție, de distribuție, catalogare (clasificare) și/sau eventuala dezvăluire a oricăror informații confidențiale;
  - identificarea secretelor de afaceri și stabilirea priorităților acestora în baza valorii și impactului lor;
  - luarea în considerare a posibilităților de a proteja un secret comercial printr-o metodă de înregistrare cum ar fi brevetarea;
  - limitarea numărului de persoane care cunosc sau au acces la informațiile confidențiale de valoare în cadrul firmei și asigurarea asupra faptului că acestea sunt conștiente că respectivele informații sunt confidențiale;
  - includerea unor clauze de confidențialitate în contractele angajaților cu obligația de a păstra confidențialitatea asupra secretelor angajatorului (cel puțin pentru o perioadă de timp, chiar și după ce angajatul a părăsit respectivul loc de muncă);
  - semnarea unor acorduri de nedivulgare cu partenerii de afaceri, la fiecare dezvăluire a informațiilor confidențiale;
  - instituirea unui sistem eficient de securitate pentru gestionarea informațiilor digitale pe rețeaua internă a companiei, cu măsuri tehnice, software și criptare pentru a restrânge accesul la informații clasificate, unui sistem de monitorizare a comunicării și divulgării informațiilor, și a unui sistem de prevenire sau de urmărire a accesului la informații confidențiale.

*In condițiile în care contractul individual de muncă nu conține o clauză de confidențialitate, iar divulgarea invenției de serviciu este făcută de către persoane (altele decât inventatorul) care prin natura atribuțiilor de serviciu au luat cunoștință de existența invenției, și are drept consecință cauzarea unui prejudiciu, aceasta poate atrage răspunderea civilă, așa cum este reglementată de art. 1.349 alin. (1) și (2), coroborat cu art. 1.357 din Codul Civil.*

#### 4.2.2 Confidențialitate. Secretul de serviciu

Inventatorul salariat are obligația de a nu divulga sau publica invenția fără acordul scris al angajatorului. Obligația de a nu divulga sau publica invenția o are și angajatorul, precum și persoanele, altele decât inventatorul care, prin natura atribuțiilor de serviciu, au luat cunoștință de existența invenției.

În cazul divulgării invenției de serviciu, persoanele implicate răspund conform prevederilor contractului individual de muncă încheiat între salariat și angajator, când acesta conține o clauză de confidențialitate. În condițiile în care contractul individual de muncă nu conține o clauză de confidențialitate<sup>15</sup>, iar divulgarea invenției de serviciu are drept consecință cauzarea unui prejudiciu, aceasta poate atrage răspunderea civilă, așa cum este reglementată de prevederile *Codului Civil*<sup>16</sup>.

**Clauza de confidențialitate**, reglementată de art. 26 din legea nr. 53/2003-Codul Muncii, republicată, nu trebuie confundată cu obligația legală prevăzută la art. 39 alin. 2, lit. (f) respectiv obligația de a respecta secretul de serviciu<sup>17</sup>.

*Clauza de confidențialitate nu trebuie confundată nici cu obligația de fidelitate<sup>18</sup> reglementată de art. 39 alin. (2) lit. d) din Legea nr. 53/2003-Codul Muncii, republicată, care vizează statornicia / atașamentul angajatului față de societatea/unitatea/organizația pentru care angajatul urmează să desfășoare activitatea.*

**Clauza de neconcurență** își produce efectele (se plătește pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării Contractului Individual de Muncă)<sup>19</sup> numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă este prevăzut cuantumul lunar al indemnizației<sup>20</sup> de neconcurență.

Secretul de serviciu este o obligație a salariatului care vizează acele informații și date generale care trebuie respectate la nivelul unui angajator de toți salariații, iar clauza de confidențialitate vizează o sferă mai largă de informații decât cea avută în vedere prin secretul de serviciu și este aplicabilă doar anumitor salariați. La nivelul angajatorului trebuie stabilite în mod expres toate datele și informațiile care au caracter de secret de serviciu și apoi cuprinse în regulamentul intern al unității, în contractul individual de muncă al fiecărui salariat, menționându-se doar obligația generală de a respecta prevederile regulamentului intern. În situația în care, prin prisma activității desfășurate rezultă că o anumită persoană are acces la anumite informații care nu sunt dintre cele cuprinse în regulamentul intern ca secret de serviciu, se va insera punctual, în contractul individual de muncă al respectivei persoane, obligația specială sub forma unei clauze de confidențialitate.

<sup>15</sup> potrivit art. 21 alin. (2) din Codul Muncii republicat, clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunară, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terți în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul

<sup>16</sup> orice persoană are îndatorirea să respecte regulile de conduită pe care legea sau obiceiul locului le impune și să nu aducă atingere, prin acțiunile ori inacțiunile sale, drepturilor sau intereselor legitime ale altor persoane. Cel care, având discernământ, încalcă această îndatorire răspunde de toate prejudiciile cauzate, fiind obligat să le repare integral. Autorul prejudiciului răspunde pentru cea mai ușoară culpă." (Art. 1349, Art. 1357 Noul Cod Civil Condițiile Răspunderii, răspunderea pentru fapta proprie, răspunderea civilă).

<sup>17</sup> pentru acest tip de informații legea instituie pentru persoana care urmează să desfășoare o activitate sau să fie încadrată într-un loc de muncă ce presupune accesul la informații clasificate, obligația de a prezenta conducătorului unității un angajament scris de păstrare a secretului care nu trebuie confundat cu clauza de confidențialitate.

<sup>18</sup> prin înșurarea obligației de fidelitate în clauzele unui contract individual de muncă se vizează stabilitatea în muncă a angajatului. Având în vedere că angajatul al cărui contract individual de muncă cuprinde o clauză de fidelitate este oprit de a avea inițiativa încetării acestuia pentru o perioadă de timp negociată de părți și pe cale de consecință de a accede la un alt loc de muncă, acesta este compensat cu prestații suplimentare în bani sau în natură, după caz, iar nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese

<sup>19</sup> potrivit art. 22 din Codul Muncii republicat

<sup>20</sup> care se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.



*Însă așa cum a fost reținut în doctrină în sens restrâns și expres, obligația de confidențialitate reprezintă tot o obligație a salariatului de a respecta secretul de serviciu, de unde rezultă că trebuie făcută distincția între obligația de confidențialitate incidentă, cu caracter limitat, sub forma obligației de a respecta secretul de serviciu și clauza de confidențialitate. Mai mult, spre deosebire de secretul de serviciu care trebuie respectat doar pe durata valabilității contractului individual de muncă, clauza de confidențialitate poate să producă efecte și după încetarea contractului individual de muncă, care spre deosebire de clauza de neconcurență, trebuie obligatoriu să preexiste acestui moment (pe parcursul executării respectivului contract).*

### 4.3 Consiliere în proprietate industrială

*Odata stabilit modul de abordare privind „noutatea” invenției în raport cu protecția sa prin brevetare/secretizare, în varianta în care se abordează brevetarea, este necesară elaborarea unei cercetări și analize documentare<sup>21</sup> în care inventatorul să fie asistat de un consultant de proprietate intelectuală (organizație de transfer tehnologic, consilier de proprietate intelectuală, broker de tehnologie etc.).*

Deseori, în urma cercetării și a analizei documentare, se identifică posibilitatea fie a îmbunătățirii soluției tehnice inițiale, fie sugestii pentru găsirea unei noi soluții tehnice (“invent around”) sau dimpotrivă, posibilitatea încălcării drepturilor terților, caz în care calea rațională este abandonarea brevetării.

În principiu, drepturile de proprietate industrială sunt drepturi de monopol, acestea acordă exclusivitate proprietarului în utilizarea unui produs/ procedeu protejat prin brevet, sau alt act ce oferă protecție legală și interzice utilizarea acestuia de către terți, fără acceptul persoanelor îndreptățite. De aceea, obținerea, în condițiile legii, a protecției invenției de serviciu prin brevet de invenție sau model de utilitate înregistrat previne exploatarea neautorizată a produselor și/sau procedeelor specifice acestor obiecte ale proprietății industriale.

Activitatea de consilier în proprietate industrială constă în acordarea de asistență de specialitate în domeniul proprietății industriale și reprezentarea persoanelor fizice și juridice române sau străine, în funcție de fiecare caz în parte, în fața Oficiului de Stat pentru Invenții și Mărci, precum și față de terți în diverse proceduri.

*Consilierul în proprietate<sup>22</sup> industrială, acordă asistență inventatorului salariat, la cererea acestuia, pentru întocmirea comunicării<sup>23</sup> pe care este obligat să o transmită angajatorului în momentul realizării unei invenții de serviciu precum și în toate fazele procedurii de brevetare de la generarea invenției până la brevetarea ei. Ulterior, în condițiile în care se solicită protecția invenției de serviciu prin brevet ori înregistrare model de utilitate, consilierul de proprietate industrială primește atribuții extinse ce decurg din asistarea și reprezentarea deținătorului dreptului asupra invenției de serviciu în toate procedurile de protecție în fața OSIM. Reprezentarea în procedurile de protecție în fața Oficiului European de Brevete este condiționată de calitatea de “consilier de brevete european”, iar în fața altui oficiu de brevete de prevederile legii naționale în domeniu.*

### 4.4 Litigii

Încălcarea prevederilor Legii 83/2014, privind invențiile de serviciu, a Legii 64/1991 privind brevetele de invenții cu modificările și completările ulterioare și a celorlalte legi în vigoare, aplicabile în cazul invențiilor de serviciu, poate atrage răspunderea civilă delictuală a persoanei vinovate și/sau, dacă este cazul, răspunderea penală. Litigiile dintre angajatori și salariați în legătură cu invențiile de serviciu, calitatea de inventator, dreptul de revendicare a invenției, sunt de competența instanțelor judecătorești.

<sup>21</sup> presupune identificarea în bazele de date a tuturor invențiilor asemănătoare soluției tehnice a inventatorului. Pentru acestea se recomandă utilizarea cuvintelor cheie asociate și combinate între ele (subiect – activitate – efect) precum și a clasificării internaționale.

<sup>22</sup> consilierul în proprietate industrială, salariat al angajatorului, are obligația să asiste și să reprezinte în fața Oficiului de Stat pentru Invenții și Mărci, precum și față de terți doar unitatea sau societatea comercială la care este salariat. (Art. 20, alin. 3 din OG nr. 66 din 17 august 2000 (\*republicată\*) privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier în proprietate industrială); pentru cazul în care angajatorul nu are un contract de muncă încheiat cu un consilier în proprietate industrială autorizat, poate apela la serviciile acestuia, în baza unei procuri de reprezentare însoțite în scris de ambele părți.

<sup>23</sup> trebuie să conțină date suficiente de clare pentru înțelegerea soluției tehnice inovative; se face în scris și se adresează conducătorului unității, personal, primind astfel număr de înregistrare la unitate ori prin scrisoare recomandată, pentru a putea constitui mijloc de probă a respectării termenelor și obligațiilor; informarea trebuie să cuprindă, de asemenea, următoarele elemente: obiectul, domeniul de aplicare și condițiile în care a fost creată invenția, încadrarea, de către salariatul inventator în prevederile art. 5 din Legea 83/2014, a invenției de serviciu, precum și o descriere a acesteia în cazul în care unitatea are dreptul de revendicare.

Un exemplu de litigiu posibil este provocat de nemulțumirea salariatului inventator cu privire la modul în care angajatorul a dispus încadrarea invenției de serviciu. În acest caz, inventatorul poate contesta decizia angajatorului de încadrare a invenției de serviciu, la instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, în termen de maxim 4 luni de la comunicarea respectivei decizii (*Art. 4, alin. 4, Legea 83/2014, privind invențiile de serviciu*).

Angajatorul elaborează și promovează politici și programe în vederea sporirii capacității de inovare pentru o mai mare competitivitate și creare de locuri de muncă.

Valorificarea drepturilor de proprietate intelectuală se poate realiza după cum urmează:

- aplicare proprie (realizabilă în cadrul operatorilor economici, puțin probabil de a fi realizată în universități, dar posibil de realizat ca microproducție în institutele de cercetare);
- cesionare (în universități, institute de cercetare și în cadrul operatorilor economici);
- licențiere (în universități, institute de cercetare și în cadrul operatorilor economici);
- spin-off (în universități și institute de cercetare, cu posibilitate de transfer în mediul privat);
- imagine și prestigiu științific (în universități și institute de cercetare);
- capacitate competițională (în universități și institute de cercetare mai puțin, realizabil în rândul operatorilor economici).

### 5.1 Transfer tehnologic (de cunoștințe / de tehnologie)

**Transferul tehnologic** reprezintă examinarea sistematică și independentă a unei tehnologii oferită de un deținător cu drepturi de proprietate industrială pentru a determina caracteristicile, avantajele, modul de aplicare pe piață, în scopul găsirii unui partener interesat de a aplica respectiva tehnologie.

Transferul tehnologic este o componentă esențială a inovării ce are loc printr-o relație juridică, prin intermediul unui contract, părțile contractante devenind parteneri. În cadrul unui transfer tehnologic, proprietarul unei tehnologii protejate prin drepturi de proprietate intelectuală, în particular brevet de invenție sau al unui know-how, vinde tehnologia sau acordă o licență de utilizare a respectivei tehnologii sau know-how, unei alte persoane fizice sau juridice.

Transferul de tehnologie desemnează orice tranzacție asupra tehnologiei vizând transmiterea de către deținătorul de tehnologie către beneficiar a cunoștințelor cu privire la metoda, modul, experiența de producere a unui produs, crearea unei fabrici, uzine etc., împreună cu tehnica aferentă, indiferent dacă este brevetată sau nu, pe plan juridic.

Procesul de transfer, cu scopul de a valorifica comercial rezultatele cercetării, poate implica mecanisme diferite. Pot fi încheiate acorduri de licență, *joint venture* sau parteneriate, dar se pot utiliza și alte mijloace, de exemplu crearea de *spin-off*. Un *spin-off* este o nouă organizație sau entitate formată prin desprindere din una mai mare, de exemplu o nouă companie formată dintr-un grup de cercetare din universitate sau dintr-un incubator de afaceri, care se bazează pe descoperirile unor membri ai grupului de cercetare. Deseori, aceste abordări sunt asociate cu formarea de *capitaluri de risc* în vederea finanțării procesului de dezvoltare.

O tehnologie nouă dezvoltată de o companie este însoțită în mod normal de protecția tuturor drepturilor de proprietate intelectuală care o definesc:

- tehnologia în sine, prin brevet de invenție, model de utilitate înregistrat, brevet de soi de plante;
- numele acesteia, prin nume comercial sau marcă înregistrată;
- aspectul produsului obținut prin noua tehnologie, inclusiv ambalajul său, prin design înregistrat;
- programul de calculator cu ajutorul căruia s-a proiectat un produs sau este condus procesul tehnologic, prin drept de autor și/sau prin brevet de invenție;
- baza de date aferentă tehnologiei, prin drept de autor și/sau drept sui-generis.

Transferul tehnologic are loc, în general, printr-o convenție juridică prin temeiul căreia proprietarul unei tehnologii protejate prin unul sau mai multe drepturi de proprietate intelectuală, în particular brevet de invenție sau al unui know-how, vinde tehnologia sau acordă o licență de utilizare a respectivei tehnologii sau know-how, unei alte persoane fizice sau juridice. În principal este bazat pe transmiterea directă a drepturilor de proprietate intelectuală, în secundar fiind posibil și un transfer de tehnologie bazat pe modalități în care are loc o transmitere indirectă.

Aceste relații juridice sunt de natură contractuală, lucru care înseamnă că cel care transferă tehnologia permite transferul și cel care o primește acceptă să primească drepturile, permisiunea sau know-how-ul. Aceste metode diferite și aranjamente legale prin intermediul cărora tehnologia poate fi transferată sau achiziționată includ:

- a. **transferul tehnologic bazat pe transmiterea directă a drepturilor de proprietate intelectuală:**
  - contractul de cesiune parțială sau totală a drepturilor de proprietate intelectuală;
  - contractul de licență exclusivă sau neexclusivă, parțială sau totală a drepturilor de proprietate intelectuală;
  - contractul de *know-how*.
- b. **transferul tehnologic bazat pe transmiterea indirectă a drepturilor de proprietate intelectuală**
  - contract de franciză;
  - contract de vânzare și import de bunuri de capital;
  - acorduri în cadrul unei societăți mixte (joint-venture);
  - contracte de proiect la cheie;
  - contracte de consultanță.

## 5.2. Acorduri de licențiere. Aspecte principale

După cum s-a indicat anterior, **fără transmiterea drepturilor de proprietate intelectuală nu se poate face licențierea unei tehnologii**. În consecință, un acord de licențiere de tehnologie este de fapt un contract de licență privind unul sau mai multe drepturi de proprietate intelectuală care au următoarele elemente de bază:

- **identificarea părților** - permite identificarea persoanelor sau entităților care vor deveni părți la contract, deci care vor semna contractul de licență și care vor deveni responsabile din punct de vedere legal să respecte prevederile acestuia;
- **obiectul** - descrie produsul care urmează să fie realizat, folosit sau vândut sau procesul care va fi aplicat și din care un produs va fi obținut, și la rândul său, utilizat sau vândut; se va identifica invenția sau invențiile incluse în acel produs sau proces, făcând referire la brevetele sau la cererile de brevet relevante, vor descrie know-how-ul care urmează să fie furnizat, și evoluția (progresul) tehnologic pus la dispoziție de părți și condițiile în cadrul cărora aceste îmbunătățiri tehnologice vor fi „făcute” disponibile; se vor avea în vedere orice alte drepturi de proprietate intelectuală: mărci, design, programe de calculator, baze de date etc. care contribuie la definirea ori identificarea tehnică, estetică, creativă, ori de denumire a tehnologiei în speță;
- **limitarea licenței și a practicilor anticoncurențiale** - licența poate avea restricții contractuale cu privire la activitățile admise (realizarea, comercializarea, domeniile de utilizare etc.), sau restricții la o parte a solicitărilor asupra acestora, precum și restricții teritoriale, temporale sau cantitative, ori limitări privind prețurile de vânzare;
- **exploatarea** - se prezintă calitatea produsului în sine, volumul producției, realizarea unei părți a produsului de către terțe părți autorizate prin licență, importul de produse pentru a satisface cererea locală în absența unor activități de lucru suficiente în țară, precum și utilizarea canalelor de distribuție a celui care oferă licența; licențiatul poate, de asemenea, să se asigure ca know-how-ul furnizat va fi adecvat pentru a atinge obiectivul fixat;
- **considerente comerciale și financiare** cuprind în principal valoarea tehnologiei licențiate. Părțile vor căuta să ajungă la o structură de plată care să reflecte natura și circumstanțele acordului precum și termenii și condițiile agreeate. Plățile efectuate de licențiat pentru achiziția și utilizarea tehnologiei se clasifică de regulă în:
  - sume fixe, plătibile la realizarea unui eveniment specificat: de exemplu, la începerea acordului, la realizarea a *n* bucăți de produs, la realizarea unui criteriu de performanță etc.;
  - redevențe, care sunt plăți regulate către licențiator ca reflectare a utilizării în timp a tehnologiei.

- **alte considerente** ce trebuie prevăzute în contract sunt:
  - administrarea financiară a contractului, care prevede obligațiile licențiatului de a avea evidență financiară, de a raporta rezultatele și de a plăti redevențele datorate;
  - prevederi în legătură cu încălcarea drepturilor de proprietate intelectuală legate de tehnologie;
  - responsabilitatea legată de calitatea produselor realizate sub contract.
- **soluționarea litigiilor** – cuprinde litigiile posibile și soluționarea acestora; soluționarea litigiilor implică atât legea ce ar trebui să guverneze acordul cât și metoda și forumul corespunzător pentru soluționarea lor. Părțile pot decide posibila mediere sau arbitraj.
- **durata contractului de licență** - un drept de proprietate intelectuală licențiat poate fi autorizat pentru perioada maximă de timp în care acesta este în vigoare (de exemplu, pentru brevete – 20 de ani). Pot fi convenite, de asemenea, înțelegeri pe durate mai scurte, părțile putându-și rezerva dreptul de a rezilia contractul, dacă apar anumite circumstanțe defavorabile continuării acestuia.

### Modele de contract

Domeniul de aplicare al *Legii 83/2014*, cuprinde invențiile create de salariații unei persoane juridice, fie acestea de drept public sau de drept privat, care pot fi protejate prin brevet de invenție sau prin model de utilitate înregistrat. Reglementarea relațiilor de muncă între angajat și angajator se face în baza unui contract adecvat situației în care se regăsesc părțile.

#### RECOMANDARE:

*În CIM se va urmări introducerea unor clauze specifice privind misiunea inventivă, conform modelului informativ prezentat mai jos.*

*Art....*

- (1) Angajatul se obligă față de angajator să realizeze obiectivul „.....”, reprezentând o invenție brevetabilă în conformitate cu legea privind brevetele de invenție.
- (2) Misiunea inventivă se va desfășura în conformitate cu proiectul prezentat în anexa la acest contract, cu etapele și la termenele prevăzute.
- (3) Drepturile și obligațiile părților contractante sunt cele prevăzute de *Legea nr.83/2014* privind invențiile de serviciu și regulamentul intern al angajatorului.
- (4) Angajatul se obligă: să realizeze obiectivul contractului conform etapelor de realizare și termenelor stabilite în proiectul prezentat în anexă și în condițiile de calitate exprimate prin parametrii tehnico-economici constructivi cuprinși în anexă la prezentul contract;
  - a. să păstreze confidențialitatea asupra informațiilor primite de la angajator și a celor rezultate din activitatea sa;
  - b. să acorde asistență de specialitate în vederea valorificării rezultatelor misiunii inventive desfășurate în cadrul contractului;
  - c. să asigure instruirea persoanelor incluse în implementarea rezultatelor misiunii inventive desfășurate în cadrul contractului;
  - d. să elaboreze un studiu de fezabilitate a soluției pe care să-l propună spre avizare angajatorului; studiul va fundamenta consumul de resurse materiale, umane și de tip comparativ cu performanțele invenției transformate în efecte valorice, fundamentând astfel prin comparare, eficiența soluțiilor propuse.
- (5) Angajatorul se obligă:
  - a. să asigure angajatului informațiile necesare desfășurării lucrărilor, pe tot parcursul derulării contractului;
  - b. să asigure angajatului în timp util baza materială constând din materiale, accesul la utilizarea materialelor și spațiilor;
  - c. să asigure confidențialitatea asupra informațiilor primite de la angajat;
  - d. să îndeplinească obligațiile ce decurg din programul de valorificare al invenției, prezentat în anexă la prezentul contract;
  - e. să participe la recepționarea lucrărilor eșalonate pe faze conform anexei la contract;
  - f. să asigure plata angajatului conform anexei la prezentul contract.

*Modele informative pentru alte tipuri de contracte specifice proprietății industriale (contract de licențiere / cesiune etc.) sunt prezentate în standardul ASRO SR 13547-1-4 “Model de dezvoltare a afacerii prin inovare”*

## RECOMANDARE:

*Optați pentru servicii de consultanță și asistență în negocierea, redactarea și revizuirea contractelor de licență și cesiune a drepturilor de proprietate industrială.*

### 5.3 Cadrul organizațional

Domeniul de aplicare a legii cuprinde invențiile create de salariați ai unei persoane juridice, fie aceasta de drept public sau de drept privat, care pot fi protejate prin brevet de invenție sau prin model de utilitate înregistrat.

Se recomandă, în organizațiile de cercetare-dezvoltare, elaborarea de proceduri specifice destinate stabilirii, în acord cu legislația națională și europeană, a regulilor interne în domeniul înregistrării și obținerii protecției pentru bunurile intelectuale. Procedurile vor stabili principiile care stau la baza activității de inovare, principii în acord cu politicile instituționale și cu cele enunțate în normele naționale în domeniu.

### 5.4 Infrastructura suport pentru inovare și transfer tehnologic

Multe țări au investit în eforturi de creare a unor entități de transfer tehnologic, cum sunt parcuri tehnologice sau incubatoare de afaceri. Aceste entități au scopul de a îmbunătăți legăturile dintre dezvoltatorii de tehnologii și utilizatori prin proximitatea fizică, permițând accesul comun la facilități și echipamente, expertiză și angajați cu competențe specifice domeniilor tehnologice.

#### Entități din rețeaua ReNITT

Infrastructura de inovare și transfer tehnologic reprezintă ansamblul entităților constituite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 406 / 2003 pentru aprobarea Normelor metodologice specifice privind constituirea, funcționarea, evaluarea și acreditarea entităților din infrastructura de inovare și transfer tehnologic, precum și modalitatea de susținere a acestora, în scopul valorificării rezultatelor cercetării și dezvoltării tehnologice.

#### Tipuri de entități:

1. birouri de legătură cu industria<sup>24</sup>;
2. centre de informare tehnologică<sup>25</sup>;
3. centre de transfer tehnologic<sup>26</sup>;
4. incubatoare tehnologice și de afaceri<sup>27</sup>;
5. parcuri științifice și tehnologice.

Entitățile din infrastructura de inovare și transfer tehnologic, indiferent de forma de proprietate, funcționează pe principiile gestiunii economice și autonomiei financiare și se pot organiza:

- cu personalitate juridică, respectiv ca societate comercială sau organizații neguvernamentale (asociații sau fundații);
- fără personalitate juridică, respectiv ca departament cu autonomie financiară proprie în cadrul unor institute naționale de cercetare - dezvoltare, universități sau societăți comerciale.

Toate entitățile care primesc titlul de "entitate a infrastructurii" constituie Rețeaua Națională de Inovare și Transfer Tehnologic (ReNITT) cu rolul de a susține dezvoltarea economico-socială, prin stimularea inovării și transferului tehnologic, prin atragerea de investiții în vederea valorificării rezultatelor activității de cercetare-dezvoltare și inovare, precum și a resurselor umane din sistemul național de cercetare-dezvoltare.

<sup>24</sup> se definește ca entitate al cărei obiect de activitate constă în stabilirea, menținerea și extinderea legăturilor dintre furnizorii rezultatelor cercetării-dezvoltării și mediul socio-economic (agenții economici), în scopul facilitării transferului tehnologic.

<sup>25</sup> sunt organizații care furnizează o asistență tehnologică, cum este cercetare fundamentală sau aplicativă, certificare sau control, difuzarea de informații tehnologice, formare și consiliere pentru grupuri de firme din același sector de activitate

<sup>26</sup> se definește ca entitate din infrastructură a cărei activitate constă în stimularea inovării și T.T., în scopul introducerii în circuitul economic a rezultatelor cercetării, transformate în produse, procese și servicii noi sau îmbunătățite. CTT sunt structuri cu răspândire amplă, fiind realizate în universități, parcuri științifice și tehnologice, incubatoare de afaceri, instituții guvernamentale, regionale, locale, sau pot fi de sine stătătoare.

<sup>27</sup> este o facilitate stabilită pentru a ajuta firmele tinere (*start-up*) în timpul primelor luni sau anilor timpurii (de funcționare). Acesta oferă spații cu chirie accesibile, servicii și birouri comune, instruire în management, suport în marketing și deseori, acces la o formă oarecare de finanțare."

*ReNITT funcționează ca un punct de referință la nivel național pentru principalii actori din domeniul transferului de cunoștințe și tehnologie cu scopul de a promova schimbul de informații, experiențe, metodologii și practici adecvate la nivel național, de a încuraja integrarea, specializarea și marketingul serviciilor pentru inovare din cadrul IMM-urilor și de a facilita accesul la resursele financiare.*

Persoana calificată în vederea efectuării transferului tehnologic, persoană ce leagă oferta cu cererea în condițiile respectării proprietății industriale se numește **broker de tehnologii**.

*Brokerii de tehnologii*, sunt agenți de transfer tehnologic care pun în legătură ofertanții și utilizatorii de tehnologii și ajută aceste două părți să adapteze tehnologiile la utilizările curente. În UE există numeroase organizații de brokeri tehnologici, cum sunt: brokeri de tehnologii cu activitate intensă, centre de avizare tehnologică, brokeri de informație etc. Activități de brokeraj tehnologic se desfășoară și în incubatoare de afaceri și parcuri științifice.

### 5.5. Prevederi de baza privind drepturile de proprietate intelectuală în contractele de cercetare dezvoltare și inovare

De regulă, proiectele de cercetare dezvoltare și inovare se inițiază prin depunerea și aprobarea unei propuneri de finanțare din partea unei entități sau unui consorțiu de entități capabile să presteze activitatea de cercetare-inovare și care, pentru finanțarea acordată în baza contractului încheiat, se angajează să obțină rezultatele definite în tema aprobată. Din acest motiv, atât între entitățile participante la consorțiu, cât și între finanțator și consorțiu trebuie să fie definite relații clare cu privire la:

- confidențialitatea informațiilor în legătură cu drepturile de proprietate intelectuală;
- structura rezultatelor, beneficiul asociat acestora, inclusiv drepturile de proprietate intelectuală ce urmează a fi obținute.

#### Informații care constituie sau pot constitui obiectul unor drepturi de proprietate intelectuală

Schimbul de informații cu alte părți este o necesitate și de aceea se petrece în mod regulat în proiectele de cercetare realizate în comun. În acest sens, confidențialitatea este o problemă importantă pentru participanții la proiect, indiferent de natura acestuia, din faza de inițiere a unei astfel de activități în comun până la fazele de implementare și exploatare.

*Acordurile de confidențialitate și nedivulgare au menirea de a garanta unei persoane/ organizații că informațiile care trebuie să fie dezvaluite către o altă persoană/ organizație nu vor fi folosite sau dezvăluite către terți, fără acordul părților.*

Confidențialitatea informațiilor trebuie avută în vedere, în următoarele situații:

- **la stadiul de propunere**, definirea unei propuneri pentru un proiect necesită:
  - **idei adecvate** pentru activitățile de cercetare în proiecte comune;
  - **găsirea partenerilor adecvați**;
  - **discuții și schimb de informații** între potențialii parteneri în proiect;
  - **oferirea unor informații scrise și orale către terțe părți** pentru a descrie ideea unui proiect, cunoștințele pe care o parte le deține înainte de proiect, materiale transmise în scopul examinării sau pentru a defini scopul, obiectivele și misiunile propunerii.

*Dreptul de autor permite protecția legală împotriva copierii ilegale a lucrărilor (de ex. descrierea proiectului), părțile trebuie să dezvăluie informații sau documente specifice în cadrul (limita) clauzelor de confidențialitate, pentru siguranța<sup>28</sup> soluțiilor tehnice sau a creațiilor tehnice deoarece, în caz contrar, informațiile ce decurg din acestea ar putea fi liber utilizate de către cealaltă parte/celelalte părți.*

- **în fazele de realizare, implementare și exploatare** - participanții la un proiect de cercetare-dezvoltare<sup>29</sup> trebuie să determine nivelul de confidențialitate a informațiilor tehnico-științifice cu referire la regimul drepturilor și obligațiilor stabilite în cadrul proprietății intelectuale.

<sup>28</sup> atenție!! prin dreptul de autor se protejează exact forma în care este exprimată ideea proiectului, o reformulare a acesteia nu ar trebui să reprezinte o încălcare a dreptului de autor (deși nu reproduc exact documentul, deci nu încalcă copyright-ul, prin preluarea ideilor și a conceptelor care stau la baza lucrării se pot încălca drepturile asociate unui brevet sau model de utilitate)

<sup>29</sup> cu atât mai mult dacă sunt beneficiari ai unei finanțări din fonduri publice

- în utilizarea<sup>30</sup> și diseminarea rezultatelor - problema confidențialității devine semnificativă în contextul obligațiilor participanților de a utiliza și disemina rezultatele cercetărilor care includ drepturile de proprietate intelectuală obținute pentru acestea; cu o justificare serioasă, participanții pot solicita partenerilor să nu dezvăluie anumite rezultate ale cercetării sau detalii în ceea ce privește aceste rezultate.

*În anumite circumstanțe participanții trebuie să aibă dreptul să solicite partenerilor să nu dezvăluie anumite rezultate ale cercetării (de ex. menținerea rezultatelor cercetării la nivel de secret comercial și numai ulterior depunerea cererilor de protecție a proprietății industriale).*

- prin publicare și alte activități de difuzare (conferințe, site-uri web etc.) - se recomandă precauții speciale în cazul activităților planificate în cadrul proiectului care urmează a fi publicate și a altor activități care implică dezvăluirea rezultatelor către public (conferințe, site-uri web, etc.).

- Cea mai directă modalitate de protecție a unui rezultat care se poate aplica industrial sau comercial este brevetul de invenție; condiția de bază pentru acordarea acestuia este noutatea iar pentru a fi susceptibile de protecție, rezultatele în discuție nu trebuie să facă parte din așa - numitul stadiu al tehnicii;
- Prin activitățile de răspândire a informațiilor ar putea fi prejudiciată noutatea și deci obținerea brevetului, iar menținerea informațiilor confidențiale este esențială înainte de solicitarea și obținerea protecției.

Pentru o abordare uniformă de către participanții la proiect, este indicat să fie definite regulile interne, inclusiv clauzele de confidențialitate, pentru utilizarea și diseminarea rezultatelor. Acestea pot fi încorporate într-un acord al consorțiului care este semnat de toți participanții, dar pot fi definite și separat. Ar trebui să existe clauze care să stabilească rezultatele care vor fi scutite de la dezvăluire și baza de informații care poate fi utilizată și difuzată.

- Participanții pot stabili reguli pentru utilizarea unui anumit contract de confidențialitate, procedura și mecanismul de raportare pentru negocierea cu terții.
- Perioada de valabilitate a clauzelor ar putea fi stabilită pentru a acoperi cercetarea inițială care este realizată înainte de pornirea proiectului sau să depășească finalul proiectului, și în egală măsură, de exemplu, să protejeze participanții care se retrag din proiect.

Contractele de confidențialitate garantează unei persoane/organizații că informațiile sau know-how-ul pe care se pregătesc să le prezinte altor persoane/organizații nu vor fi dezvăluite către terți. Acestea sunt utilizate atât de inventatori, cât și de companii atunci când schimbă planuri de afaceri, prototipuri, produse inovative sau alte informații confidențiale cu terții. Odată ce beneficiarul a semnat un contract de confidențialitate, proprietarul proprietății intelectuale este degrevat de problemele legate de informațiile confidențiale.

Elementele de bază ale unui contract de confidențialitate sunt:

- **identificarea părților** - permite identificarea neechivocă a părților legate de clauza confidențialității;
- **declarația motivelor** - deși opțională, include ceea ce fiecare parte (deținător sau destinatar al informațiilor) așteaptă de la contract, iar în cazul unei dispute, va permite judecarea corespunzătoare a cauzei;
- **definiții** - conține definițiile termenilor utilizați în contract; facilitează interpretarea contractului și intențiile părților, precum și rezolvarea eventualelor dispute;
- **scopul** - necesar pentru stabilirea cadrului care să definească modalitățile de difuzare și dezvăluire a informațiilor (metodă de transmisie a informațiilor, descrierea procedurilor de securitate ce vor fi analizate etc);
- **informații dezvăluite** - în anumite cazuri, informațiile sau know-how-ul care vor face obiectul obligației de confidențialitate nu sunt (sau cel puțin nu încă) protejate de drepturile de proprietate intelectuală; în astfel de cazuri, a permite dezvăluirea unei invenții, a unui know-how, idei sau concept neprotejate etc. către terți ar putea, adesea, să anuleze efortul proprietarului de a obține o astfel de protecție.

*Este necesară identificarea informațiilor de know - how care fac obiectul contractului de confidențialitate.*

<sup>30</sup> atâta timp cât prin utilizare se înțelege orice modalitate de utilizare a rezultatelor cercetării în cadrul altor activități de cercetare sau în activitățile industriale/comerciale, fără a solicita, în mod necesar, dezvăluirea rezultatelor, difuzare înseamnă dezvăluirea rezultatelor cercetării (foreground-ul) către public, prin orice modalitate adecvată (ex. publicare)



Definirea informațiilor confidențiale este urmată de excepții de la confidențialitate - o listă de evenimente care pot transfera secretul în domeniul public, astfel încât beneficiarul să nu fie nevoit să se conformeze condițiilor contractului de confidențialitate.

Pot apărea cel puțin două situații ipotetice:

- a. **dezvăluire specifică a informațiilor**<sup>31</sup> - se face referire la lista informațiilor și documentelor;
- b. **dezvăluire in extenso a informațiilor**<sup>32</sup> - cazul unui parteneriat pe termen mediu sau lung sau ca parte a unui proiect de cercetare dezvoltare tehnologică, în care părțile nu pot determina anticipat, informațiile și documentele care vor fi dezvăluite, caz în care :
  - este indicată stabilirea unui sistem<sup>33</sup> de informații „clasificate” care vor fi dezvăluite mai târziu și în diverse perioade de timp, pentru a beneficia de protecția oferită de contractul confidențial;
  - pot fi prevăzute clauze cu privire la interdicția în realizarea duplicatelor; restricția accesului la documente între personalul destinatarului sau subantreprenori; obligația de a returna originalul și orice copie a documentelor la sfârșitul colaborării; definirea a câtorva grade de confidențialitate în conformitate cu sensibilitatea documentelor și planificarea diferitelor modalități de protecție în funcție de categoria documentului<sup>34</sup>;
  - **excepții** - permite determinarea informațiilor care nu sunt acoperite de obligația de confidențialitate (ex: informații care fac parte sau vor intra în domeniul public; informații accesibile destinatarului de către un terț, cu bună credință și fără încălcarea obligației de confidențialitate; informații cunoscute destinatarului înainte de încheierea contractului; informații obținute în mod independent de către destinatar<sup>35</sup>; informații stabilite de către părți (în scris) că nu fac obiectul contractului de confidențialitate);
  - **utilizarea informațiilor** - părțile pot defini condițiile de colaborare pentru a permite verificarea informațiilor dezvăluite, cum ar fi utilizarea în scopul cercetării, evaluarea tehnică și comercială a unei invenții sau a unui produs;
  - **prevederi diverse**, cu referire la clauze specifice pentru a organiza schimbul de informații confidențiale, planuri de siguranță, proceduri etc;
  - **admisibilitatea dezvăluirii informațiilor confidențiale** – cuprinde acordul părților în ceea ce privește persoanele care au acces la informații, prin numirea lor în mod direct sau prin desemnarea unuia sau mai multor destinatari ai serviciilor, posibili subcontractori, filiale ale companiilor, societăți care coordonează mai multe companii și parteneri (în aceste cazuri, ar putea fi utilă semnarea de către aceste persoane a unor clauze de confidențialitate);
  - **declinare** - proprietarul poate renunța la responsabilitatea solicitării de daune destinatarului, care rezultă din utilizarea de către acesta de informații sau date greșite sau incomplete;
  - **rezervarea drepturilor de proprietate intelectuală**<sup>36</sup> - pentru evitarea unor ambiguități posibile, poate fi utilă mențiunea ca nici un drept de proprietate intelectuală să nu fie acordat destinatarului;
  - **durata contractului** - trebuie să fie menționată fie în forma unei date fixe, o perioadă de timp (ex. 10 ani de la încheierea contractului de confidențialitate) sau o perioadă limită (ex. 5 ani de la orice dată la care proiectul se încheie);
  - **alte clauze**:
    - *clauza de daune – interese*<sup>37</sup>, prin introducerea unei prevederi contractuale care stabilește suma de compensație pe care proprietarul va putea să o solicite în cazul în care destinatarul nu-și îndeplinește o obligație particulară;
    - *clauza privind jurisdicția aplicabilă*, care presupune desemnarea unui tribunal la care va trebui să se facă referire în cazul unei dispute și desemnarea legilor naționale care se vor aplica în cadrul acestui contract;

<sup>31</sup> informațiile fac referire la un proiect concret (de exemplu descrierea unei invenții)

<sup>32</sup> informațiile vor fi dezvăluite în mod treptat într-o colaborare extinsă între părți (de exemplu pe durată unui proiect CDT)

<sup>33</sup> sistemul face ca destinatarul să fie informat în ceea ce privește sensibilitatea documentului în discuție și face posibilă determinarea tuturor documentelor acoperite de obligația de confidențialitate.

<sup>34</sup> de exemplu: - un prim grad de confidențialitate poate fi oferit pentru documente care se referă la design sau informații comerciale, care ar putea fi distribuite către serviciile specifice ale destinatarului și/sau posibili subcontractori; - un al doilea grad referitor la cele mai confidențiale aspecte (rezultatele cercetării, formule, algoritmi, etc.) poate interzice copierea sau distribuția totală a documentelor (în afara destinatarului, de exemplu).

<sup>35</sup> cum ar fi prin cercetările realizate de către un colaborator sau subcontractor care nu are acces la informațiile prezentate de către titular

<sup>36</sup> dezvăluirea informației nu duce la oferirea sau încuviințarea legală a drepturilor, decât dacă sunt stabilite prevederi în mod expres pentru acest lucru.

<sup>37</sup> legislația și legile referitoare la aceste clauze pot varia între Statele Membre ale Uniunii Europene

- *clauza de confidențialitate*, în cazul în care părțile doresc ca însăși existența contractului de confidențialitate să rămână secretă și să se accepte reciproc obligația ca existența acordului să nu fie dezvăluită către terți.

### Rolul unui director de proiect de cercetare în identificarea, protecția și valorificarea drepturilor de proprietate intelectuală

În baza corelărilor dintre cercetarea aplicativă și proprietatea industrială, un director de proiect de cercetare trebuie să aibă în vedere următoarele aspecte:

- existența, în acordul de parteneriat, a unor clauze clare și neambigue asupra cui revin drepturile de proprietate intelectuală care ar putea proveni din rezultatele cercetării și în paralel asupra drepturilor inventatorilor și/sau după caz cercetătorilor implicați în proiect;
- analiza atentă a stadiului tehnicii existent în literatura de brevet, design industrial, mărci, programe de calculator etc, și a ariei în care sunt protejate aceste drepturi;
- decizia asupra formei de protecție a drepturilor de proprietate intelectuală rezultate în urma cercetării;
- solicitarea protecției la *OSIM*, care asigură protecția pe plan național.
- utilizarea serviciilor de consultanță și expertiză din partea experților în domeniul protecției proprietății intelectuale (*manager de inovare, broker de tehnologie, consilieri de proprietate industrială, avocați etc.*) capabili să solicite și să urmărească în mod adecvat protecția pe plan național sau internațional;
- valorificarea adecvată a rezultatelor activitatilor de cercetare-dezvoltare, inclusiv prin intermediul dreptului de proprietate intelectuală aplicat în transferul de tehnologie către unități productive din țară și străinătate;
- recompensarea adecvată a inventatorilor<sup>38</sup> care au contribuit la succesul cercetării aplicate, proporțională cu efortul și aportul adus, de o manieră care să îi motiveze pentru noi cercetări și perfecționări.

### 5.6 Susținerea și dezvoltarea de start-up-uri și spin-off-uri

IMM-urile reprezintă forța motrică a inovării și a creării de locuri de muncă care au abilitatea de a răspunde în mod flexibil pieței puternic concurențiale, de a se adapta rapid la schimbările structurale și ciclice ale economiei globale, contribuind la stabilitate și creștere macro-economică.

Având în vedere faptul că în organizațiile de cercetare dezvoltare există cercetători cu spirit antreprenorial care, pe lângă activitatea de cercetare, își doresc să-și lanseze propria afacere pentru valorificarea rezultatelor obținute în activitatea de cercetare, politica de susținere a *spin-off-urilor* trebuie să fie una prioritară. Încurajarea constituirii de spin-off-uri la nivelul organizațiilor de cercetare dezvoltare publice sau de drept public se realizează în baza unor regulamente proprii care asigură transparența, criteriile unitare și nediscriminatorii pentru personalul de cercetare cu aptitudini antreprenoriale, pentru:

- a. valorificarea sub formă de produse, tehnologii și servicii noi a rezultatelor obținute de către organizația de cercetare în activitatea de cercetare;
- b. dezvoltarea perspectivelor și aptitudinilor antreprenoriale ale personalului de cercetare - dezvoltare;
- c. menținerea, dezvoltarea și extinderea rețelei de contacte de specialitate cu accent asupra întreprinderilor mici și mijlocii;
- d. transferarea anumitor activități de cercetare - dezvoltare și a bunelor practici dinspre organizațiile de cercetare către IMM-urile astfel înființate;
- e. transferarea cunoștințelor referitoare la cerințele și tendințele de evoluție a pieței și la modalitățile practice de valorificare a rezultatelor cercetării dinspre IMM-uri către organizațiile de cercetare cu diversificarea activităților de cercetare a acestora;
- f. orientarea activităților de cercetare - dezvoltare către satisfacerea necesităților imediate ale operatorilor economici orientați către produse de înaltă tehnologie și către produse cu valoare adăugată mare.

<sup>38</sup> în conformitate cu reglementările în vigoare, inclusiv regulamentele interne ale organizației

Organizațiile de cercetare dezvoltare asigură angajaților interesați scheme și modalități de asistență în constituirea de spin-off-uri și dezvoltă un pachet de măsuri din domeniile de servicii de consultanță și inițiere, servicii de cooperare și de personal ce urmează să fie utilizat pentru sprijinirea înființării spin-off-ului.

Organizația de cercetare dezvoltare va avea în vedere ca obiectul de activitate și obiectivele spin-off-ului să fie corelate și complementare cu obiectivele de cercetare-dezvoltare ale organizației, să urmărească realizarea de produse/tehnologii/servicii și să asigure comercializarea și/sau distribuirea acestora pe piață. De asemenea, organizația va urmări ca inițiatorii înființării unui spin-off trebuie să dispună de cunoștințe tehnologice specifice, să aibă abilități antreprenoriale și să asigure conducerea spin-off-ului pe principii comerciale.

*Serviciile și produsele realizate de către spin-off trebuie să aibă la baza know-how-ul și rezultatele cercetărilor dezvoltate la nivelul organizației de cercetare dezvoltare.*

Periodic, spin-off-ul trebuie să prezinte spre informare, un raport de activitate, documentele economico-financiare precum și planificările pentru anul următor. Conducerea organizației de cercetare, de regula anual, trebuie să efectueze o evaluare asupra participării acesteia în cadrul spin-off-ului.

### 5.7 Evaluarea invenției de serviciu. Modul de înregistrare contabilă

#### Evaluarea invenției de serviciu

În vederea creșterii șanselor de valorificare a ideilor inovatoare și accelerarea aplicării acestora în practică, este necesar a fi aplicat un sistem corect de evaluare, respectiv o strategie realistă de management a proprietății industriale privind invențiile de serviciu.

*Imediat după depunerea cererii de brevet de invenție sau de model de utilitate la OSIM angajatorul, în asociere cu inventatorul, va începe explorarea posibilităților de valorificare a invenției în curs de brevetare ori înregistrare ca model de utilitate.*

Pentru a asigura demersuri realiste de valorificare a invenției este fundamental ca evaluarea invenției să fie cât mai profesionistă. Din multitudinea procedurilor de evaluare, se recomandă următoarele:

- metoda costurilor ( costuri istorice respectiv costuri de recreere);
- metoda comparației de piață ( comparația cu prețuri obținute din tranzacții de proprietate intelectuală similare)
- metoda valorii nete actualizate ( fluxul monetar actualizat (DFC), respectiv metoda evitării plății de redevențe (RFR);
- metoda IP Score 2.2<sup>39</sup> (recomandată de European Patent Office).

Evaluarea invenției de serviciu ar trebui să se facă pe baza unei proceduri operaționale prestabilă la nivelul instituției. Criteriile de evaluare trebuie să aibă în vedere următoarele aspecte:

- efectele economice, comerciale și/sau sociale care vor decurge din exploatarea invenției de către angajator sau de către terți cu acordul angajatorului;
- măsura în care angajatorul este implicat în realizarea invenției de serviciu, inclusiv resursele puse la dispoziție de angajator pentru realizarea acesteia;
- aportul creativ al inventatorului salariat.

Pe baza acestor criterii se poate stabili și remunerația cuvenită salariatului inventator, pentru cazul invențiilor de serviciu revendicate de angajator.

În unele țări din UE, evaluarea unei invenții se realizează de către organisme specializate, independente, pe bază de proceduri realiste și date științifice, asigurându-se astfel o bază de negociere între proprietarul de drept al invenției și potențialul titular care ar fi dispus să aplice invenția.

În momentul de față în România nu există o asemenea practică.

<sup>39</sup> www.osim.ro; www.ip4inno.eu

**Înregistrarea<sup>40</sup> contabilă a invenției de serviciu**

Conform IVSC<sup>41</sup> „Proprietatea intelectuală reprezintă o clasă specială a activelor necorporale, de obicei, uzual, sunt protejate prin lege pentru a nu fi folosite de persoane neautorizate. Astfel de exemple sunt, printre altele, mărcile de fabrică și de produse, drepturile de autor, brevetele de invenție, secretele comerciale ori know-how-ul.”

Conform Ordinului MFP<sup>42</sup> nr. 1802/2014 pentru aprobarea Reglementărilor contabile privind situațiile financiare anuale individuale și situațiile financiare anuale consolidate, *o immobilizare necorporală este un activ nemonetar identificabil fără formă fizică.*

Activitățile de cercetare și dezvoltare sunt direcționate în principal către dezvoltarea cunoștințelor. Anumite immobilizări necorporale pot fi conținute în sau pe suporturi fizice, cum ar fi un compact-disc (în cazul programelor informatice), documentația legală (în cazul licențelor sau al brevetelor) ori pe film.

Costul unei immobilizări necorporale generate intern este reprezentat de suma costurilor suportate de la data la care immobilizarea necorporală a îndeplinit pentru prima oară criteriile de recunoaștere ca immobilizări necorporale. Costul unei immobilizări necorporale generate intern este compus din toate costurile direct posibil de atribuit care sunt necesare pentru crearea, producerea și pregătirea activului pentru a fi capabil să funcționeze în maniera intenționată de către conducere. Exemple de costuri posibil de atribuit direct sunt:

- cheltuielile cu materialele și serviciile utilizate sau consumate pentru generarea immobilizării necorporale;
- cheltuielile cu personalul provenite din generarea immobilizării necorporale;
- taxele de înregistrare a unui drept legal;
- amortizarea brevetelor și licențelor care sunt utilizate pentru a genera immobilizarea necorporală.

Concesiunile, brevetele, licențele, mărcile comerciale, drepturile și activele similare reprezentând aport, achiziționate sau dobândite pe alte căi, se înregistrează în conturile de immobilizări necorporale la costul de achiziție sau valoarea de aport, după caz. Brevetele, licențele, mărcile comerciale, drepturile și alte active similare se amortizează pe durata prevăzută pentru utilizarea lor de către entitatea care le deține.

În contabilitate, evidența concesiunilor recunoscute ca immobilizări necorporale, a brevetelor, licențelor, mărcilor comerciale, precum și a altor drepturi și active similare aportate, achiziționate sau dobândite pe alte căi se ține prin Contul 205 “Concesiuni, brevete, licențe, mărci comerciale, drepturi și active similare”. În debitul contului 205 “Concesiuni, brevete, licențe, mărci comerciale, drepturi și active similare” se înregistrează:

- brevetele, licențele, mărcile comerciale și alte valori similare achiziționate, reprezentând aport în natură, primite ca subvenții guvernamentale sau cu titlu gratuit, precum și cele constatate plus la inventar (404, 456, 475);
- brevetele, licențele, mărcile comerciale și alte valori similare achiziționate de la entități afiliate sau de la entități asociate și entități controlate în comun (451, 453);
- valoarea concesiunilor primite (167);
- immobilizările de natura cheltuielilor de dezvoltare aferente brevetelor sau licențelor (203).

În creditul contului 205 “Concesiuni, brevete, licențe, mărci comerciale, drepturi și active similare” se înregistrează:

- valoarea neamortizată a concesiunilor, brevetelor, licențelor, mărcilor comerciale și altor valori similare scoase din evidență (658);
- amortizarea concesiunilor, brevetelor, licențelor, mărcilor comerciale și altor valori similare, scoase din evidență (280);
- valoarea brevetelor, licențelor și a altor drepturi și valori similare depuse ca aport la capitalul altor entități, în schimbul dobândirii de participații în capitalul acestora (261, 262, 263, 265).

<sup>40</sup> La nivelul unei instituții, înregistrarea contabilă a invenției de serviciu aparținând instituției se realizează conform politicilor contabile proprii în conformitate cu Legea contabilității nr. 82/1991, republicată și cu OMFP1802/2014, referitor la aprobarea Reglementărilor contabile privind situațiile financiare anuale consolidate

<sup>41</sup> standarde Internaționale de Evaluare, ediția a șaptea, 2005, editate de ANEVAR, București, 2005

<sup>42</sup> intrat în vigoare de la 01.01.2015, emis de Ministerul Finanțelor Publice publicat în Monitorul Oficial nr. 963 din 30 decembrie 2014.

Soldul contului reprezintă concesiunile recunoscute ca imobilizări necorporale, brevetele, licențele, mărcile comerciale, precum și alte drepturi și active similare existente.

Modul de valorificare a rezultatelor unei activități de cercetare-dezvoltare realizată în cadrul obligațiilor de serviciu (invenția de serviciu) este prezentat în **Anexa 7**. Pe baza rezultatelor evaluării se vor începe demersuri pentru una din formele de valorificare convenabilă titularului invenției. Aceste demersuri trebuie să fie continue pentru a aduce nivelul invenției de la TRL 1-2 la cel puțin TRL 5-6. (TRL – Technology Readiness Level / Nivel de maturitate tehnologică).

Este foarte important ca demersurile de valorificare să dea rezultate în maximum **24 de luni** (regula “24 luni”), perioada în care, pe lângă evaluarea preliminară vor fi accesibile și Raportul de documentare cu opinie asupra brevetabilității (OSIM – 8 luni) sau Raportul de evaluare internațional (ISA la procedura PCT în 16 luni). Dacă demersurile nu dau rezultate, iar Rapoartele nu sunt favorabile, titularul va decide abandonarea brevetării sau menținerea procedurii doar în cazuri speciale care ar putea justifica cheltuielile cu taxele de examinare și certificare ce vor urma și care devin prohibitive mai ales la brevetarea internațională.

În funcție de interesele economice ale titularului, în primele 12 luni de la înregistrarea depozitului la OSIM, acesta va putea decide extinderea brevetării în străinătate (pe calea brevetului european la OEB, pe calea cererii internaționale întocmite în conformitate cu Tratatul de cooperare în domeniul brevetului PCT, ori pe cale națională la oficiile naționale în speță). Totodată, titularul poate alege și alte forme de valorificare în nivelul de maturitate 3-4 (TRL3-4) : publicare/comunicare soluția tehnică, plicul cu idei, realizare model experimental + experimente, cesionare/licențiere către mediul industrial, înființare spin-off (start-up).

Pe baza rezultatelor evaluării se vor începe demersuri pentru una din formele de valorificare convenabilă titularului brevetului ori modelului de utilitate înregistrat, care protejează invenția de serviciu. Aceste demersuri trebuie să fie continue și perseverente pentru a aduce nivelul invenției de la TRL 1-2 la cel puțin TRL 5-6.

Ca soluții de valorificare a invenției de serviciu se identifică :

1. aplicare proprie;
2. cesionare;
3. licențiere;
4. spin-off;
5. imaginea, prestigiul științific;
6. capacitatea competițională.

*În universități și institute de cercetare*, unde interesul universitarilor și cercetătorilor este orientat și spre valorificarea prin publicare, se recomandă *solicitarea publicării cererii de brevet invenție în 4 luni*, ceea ce permite ca demersurile de publicare ce pot fi începute imediat după înregistrare să conducă la publicarea aproape simultană a CBI cu soluția tehnică inserată în publicație (descrierea din CBI nu este adecvată modului de redactare a unui articol de specialitate pe aceeași temă, ele fiind formal diferite).

Ultimele trepte de maturitate 5-6 (TRL5-6) reprezintă succesul invenției, concretizat prin brevetul de invenție, realizare de spin-off, implementarea în producție, respectiv cesionarea și obținerea de redevențe.

## 6.1 Principii generale

Transpunerea beneficiilor proprietății intelectuale aduse de invențiile de serviciu presupune existența unui sistem de remunerare, recompensare și distribuție a beneficiilor rezultate din exploatarea comercială a acestora.

Conform *Legii 83/2014*, documentelor legislative ale altor țări europene și literaturii de specialitate privind invențiile de serviciu, se pot distinge 3 principii generale pe care se întemeiază beneficiile proprietății intelectuale:

- inventatorul salariat, pentru invențiile de serviciu prevăzute în *Legea 83/2014*, art. 3 alin. (1) lit. b), care au fost revendicate de către angajator, are dreptul la o recompensă/remunerație stabilită de către acesta;
- angajatorul poate defini, prin prevederi specifice, criteriile de stabilire a recompensei / remunerației;
- pentru invențiile prevăzute în *Legea 83/2014*, art. 3 alin(1), lit. b) și revendicate de angajator, inventatorul salariat are dreptul la o cotă parte procentuală din valoarea venitului realizat de angajator prin aplicarea invenției de serviciu.

Valoarea remunerației și modalitatea de plată a acesteia poate fi stipulată în contractul de muncă individual la capitolul „Misiune inventivă”.

Angajatorul stabilește criteriile pentru nivelul remunerației ținând seama de efectele economice, comerciale și/sau sociale care apar din exploatarea invenției de serviciu, fie direct de angajatorul aplicant fie de către un alt aplicant (licență, cesiune) convenit de către angajator, precum și evaluarea/comensurarea aportului inventatorului salariat.

În situația în care condițiile inițiale de stabilire a nivelului remunerației se modifica atât angajatorul, cât și salariatul inventator pot să renegocieze acest nivel.

Sistemul de recompensare și distribuție a beneficiilor rezultate din exploatarea invențiilor de serviciu este dat de totalitatea veniturilor materiale și avantajele determinate direct sau indirect de calitatea de angajat, de gradul de îndeplinire a misiunii inventive. Acest sistem este esențial pentru motivarea angajaților, pentru realizarea în condiții de performanță a misiunii inventive.

Schema generală a unui sistem de remunerare, recompensare se prezintă în Figura 2.

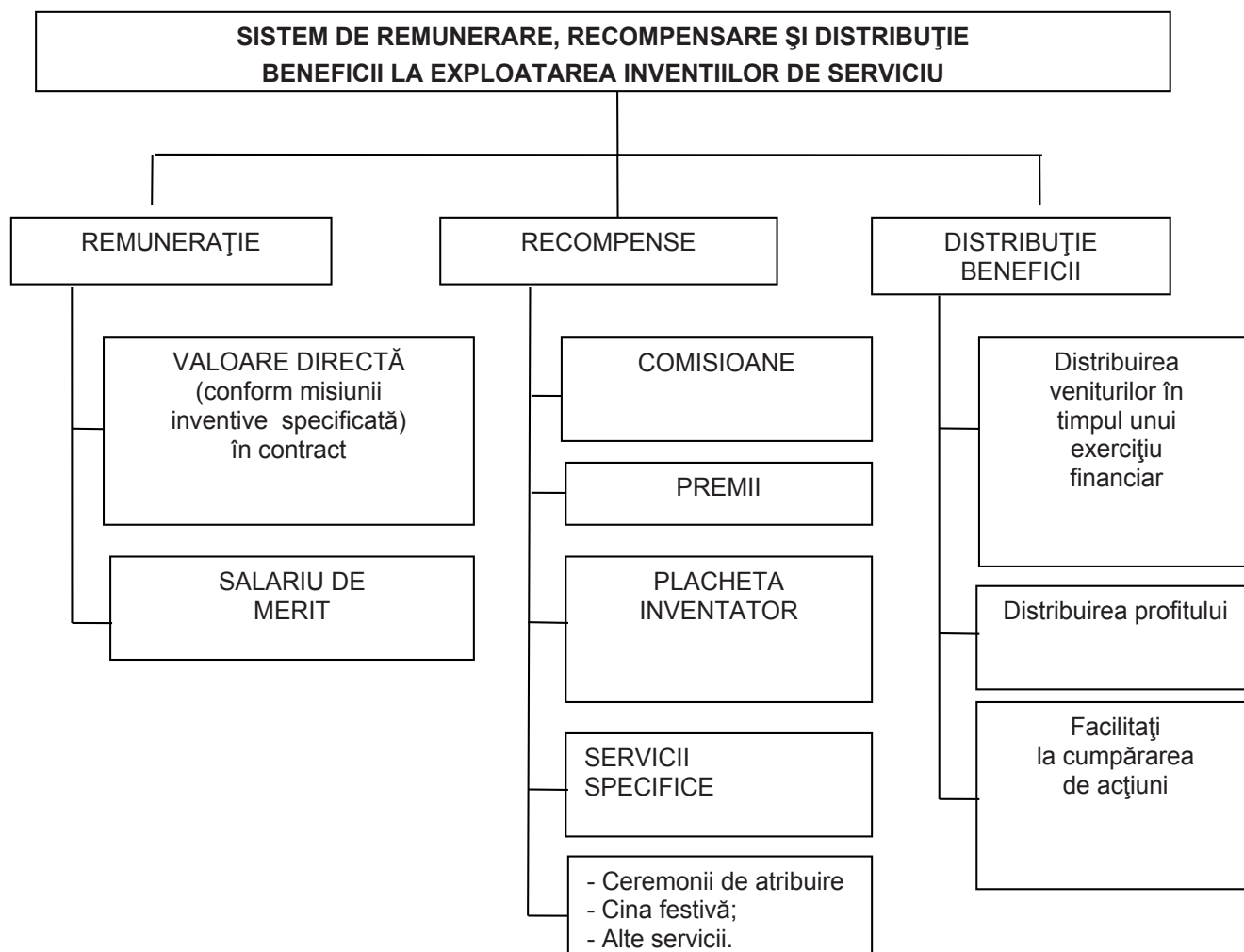


Fig 2. Schema generală a unui sistem de remunerare, recompensare și distribuție beneficii

Conform Codului de practică pentru universități și alte organizații publice de cercetare referitor la managementul proprietății intelectuale în transferul de cunoștințe, propus de Comisia Europeană<sup>43</sup>, unul dintre principiile politicii de proprietate intelectuală este: *"Acordarea de stimulente adecvate pentru a se asigura că întregul personal relevant joacă un rol activ în punerea în aplicare a politicii de proprietate intelectuală. Astfel de stimulente nu trebuie să fie doar de natură financiară, ci ar trebui să promoveze și progresul în carieră, prin proceduri de evaluare și criterii academice"*.

## 6.2 Linii directoare

Liniile directoare de aplicare a principiilor generale depind de tipul invenției de serviciu conform *Legii 83/2014*, Art.3, alin.1, lit.(a) și lit.(b).

Conform Art.6, pentru invențiile de serviciu prevăzute la Art.3, alin.1, lit. (b) care au fost revendicate de către angajator, inventatorul salariat are dreptul la o remunerare stabilită de către angajator, în condițiile prevăzute la Art. 7. Legea specifică faptul că atunci când invenția aparține în totalitate angajatorului, să existe posibilitatea acordării unei remunerări pentru inventator.

Existența unei remunerări poate conduce la creșterea interesului pentru domeniile cercetării și inovării. Astfel, o serie de linii directoare privind aplicarea acestor principii, reieșite din experiența altor țări (**Anexa 8.1**), poate constitui un exemplu de bună practică pentru angajatorii din România.

<sup>43</sup> COMMISSION RECOMMENDATION on the management of intellectual property in knowledge transfer activities and Code of Practice for universities and other public research organisations, [http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/ip\\_recommendation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/ip_recommendation_en.pdf)

*Conform Codului de Practică pentru managementul proprietății intelectuale în transferul de cunoștințe, propus de Comisia Europeană, organizațiile publice de cercetare trebuie să monitorizeze protecția proprietății intelectuale și activitățile de transfer de cunoștințe, precum și realizările aferente, și să publice rezultatele monitorizărilor în mod regulat. Rezultatele de cercetare ale organizației publice de cercetare, orice expertiză și drepturi de proprietate intelectuală conexe ar trebui să fie mai vizibile pentru sectorul privat, în vederea promovării exploatării lor.*

### 6.3 Criterii de stabilire a remunerației

Potrivit Art.7 din *Legea 83/2014*, angajatorul definește prin prevederi specifice din regulamentul intern, criteriile de stabilire a remunerației. În lipsa prevederilor specifice, angajatorul are în vedere, în funcție de fiecare caz concret, unul sau mai multe dintre următoarele criterii:

- efectele economice, comerciale și/sau sociale care decurg din exploatarea invenției de către angajator sau de către terți cu acordul angajatorului;
- măsura în care angajatorul este implicat în realizarea invenției de serviciu, inclusiv resursele puse la dispoziție de angajator pentru realizarea acesteia;
- aportul creativ al inventatorului salariat, când invenția a fost creată de mai mulți inventatori.

Având în vedere că prezenta lege nu este suficient de explicită privind aceste criterii, manualul prezintă o serie de experiențe ale altor țări.

**În Marea Britanie**, criteriile de stabilire a remunerației sunt<sup>44</sup>:

- natura sarcinilor salariatului, remunerația salariatului și orice alte avantaje pe care salariatul le-a dobândit în urma angajării sau a realizării invenției;
- efortul și competențele pe care salariatul le-a dedicat realizării invenției;
- efortul și competențele investite de co-inventatori sau alți salariați;
- contribuția angajatorului, cum ar fi acordarea de:
  - consiliere;
  - facilități;
  - oportunități;
  - competențe și activități administrative și comerciale;
  - orice alt tip de asistență.

Un factor cheie, în stabilirea compensației, îl reprezintă gradul relativ de risc acceptat de salariat pentru proiect. În rândul inventatorilor academicieni din universități, se practică plata echivalentă aproximativ a unei treimi din venitul realizat din exploatare.

Printre factorii care pot crește „cota corectă” se numără:

- realizarea unui produs cu totul nou și a unei surse de venit pentru angajator fără un aport substanțial din partea angajatorului;
- faptul că salariatul joacă un rol semnificativ în dezvoltarea pieței pentru invenție, că acesta acordă o licență pentru invenție sau că o comercializează sub altă formă.

„Cotele corecte” care vor fi acordate în cazuri viitoare sunt dificil de estimat, dată fiind complexitatea abordării actuale.

**În Olanda**, la fel ca și în Marea Britanie, aprecierea compensației suplimentare presupune existența mai multor factori, precum:

- funcția și poziția salariatului în cadrul organizației angajatorului;
- remunerația salariatului și alți termeni de angajare;
- natura și semnificația financiară a invenției;
- gradul de contribuție a salariatului la realizarea invenției;
- rolul jucat de alți salariați în realizarea invenției;
- măsura în care angajatorul a:
  - oferit facilitățile necesare și oportunitățile de cercetare;
  - contribuit la exploatarea invenției.

<sup>44</sup> Drepturile salariatului la compensație pentru invenții - o perspectivă europeană, Morag Peberdy și Alain Strowel, Covington & Burling LLP\*, Life Science 2009



**În Germania**, există patru factori importanți pentru calcularea compensației:

- valoarea economică a invenției.
- alocarea sarcinii, mai exact dacă sarcina ce a determinat realizarea invenției a fost din inițiativa salariatului sau a companiei;
- rezolvarea sarcinii, mai exact dacă salariatul a rezolvat această sarcină prin prisma cunoștințelor specifice postului, a muncii și cunoștințelor specifice companiei, și prin sprijinul companiei;
- poziția salariatului în companie.

Orientările ministeriale privind compensația salariaților pentru invenții în sectorul privat prevăd diferite metode de stabilire a valorii economice a invenției, dintre care cea mai frecvent utilizată este analogia cu o licență. Dacă cifra de afaceri depășește 1,5 milioane EUR, orientările ministeriale prevăd o reducere progresivă între 10% și 80% din taxa de licență ipotetică.

**În Franța**, „compensația corectă” („prețul corect”) se bazează pe:

- valoarea economică a invenției;
- nivelul de contribuție a angajatului la realizarea invenției;
- orice alte împrejurări relevante aferente invenției.

#### 6.4 Metode de determinare a remunerației

Singura precizare a legii cu privire la metoda de determinare a remunerației se referă la invențiile de serviciu realizate de salariați ai angajatorilor – persoane de drept public, care au în obiectul de activitate cercetarea-dezvoltarea, revendicate de către angajator conform prevederilor Legii sau conform unui contract între părți și valorificate de către angajator (art.11). Conform acestei precizări salariatul inventator are dreptul la o cotă procentuală din valoarea veniturii (net) realizat de angajator, în urma aplicării invențiilor. Legea 83/2014 stabilește prin art.11, alin. 2 că procentul respectiv nu poate fi mai mic de 30%. Cota uzitată de 30% este inspirată dintr-o practică intitulată *“o treime pentru toți” – adică 1/3 pentru universitate, 1/3 pentru departamentul inventatorului, 1/3 pentru inventator*, frecvența în universitățile și institutele de cercetare cu rezultate notabile în procesul de valorificare și comercializare a invențiilor.

Cota de 30% este una uzitată și nu obligatorie. Se pot folosi procente variabile, funcție de venitul obținut și timpul de creștere al afacerii pentru fiecare invenție. Sunt situații când, într-un interval de timp scurt de la transfer, drepturile bănești fiind relativ mari, acoperitoare pentru angajator, cu marja de profit normală, procentul pentru inventator sa crească, chiar până la 80% (80% inventator – 20% universitate). În felul acesta se sensibilizează / stimulează inovarea.

*În instituțiile publice, venitul este constituit din redevențe ce rezultă din cesionare, licențiere către parteneri industriali sau creare de spin-off-uri.*

*Venitul poate fi constituit și din valorificarea brevetelor de invenție proprii în stațiile experimentale pilot de care dispun anumite INCD –uri, în activitatea de microproducție și servicii.*

**Venitul** din redevențe al instituțiilor publice de cercetare nu este relevant pentru inventator deoarece ceea ce realmente se poate redistribui este de fapt profitul net. Profitul net poate scădea considerabil sau nesemnificativ în funcție de cheltuielile instituției publice realizate la valorificarea invenției. Acestea au în vedere costurile cu taxele de brevetare, documentația de execuție a invenției, costuri cu experimentarea conceptului inventiv (TRL1 - TRL2), costuri cu procedura de evaluare internă, costuri de marketing, eventuale costuri cu realizarea prototipului (TRL 2 - TRL 4). Ca atare, ceea ce instituția publică poate redistribui conform uzanței *“1/3 pentru toți”* este de fapt profitul net. Pe de alta parte, **venitul** din redevențe ale instituției publice de cercetare este doar o parte din profitul net al partenerului industrial care aplică și valorifică invenția. Cum o parte din profit se reinvestește (altfel organizația stagnează), o parte revine acționarilor sau asociaților, rezultă că redevențele acordate instituției publice de cercetare care a cedat prin cesiune sau licență invenția, se situează, de obicei, între 5 și 25 % din profit, în funcție de valoarea reală a invenției pe piață, angajarea și riscurile asumate de aplicant și reprezintă consecința unor negocieri.

În unele cazuri, pentru evitarea raportării redevențelor la profit se ia în considerare cifra de afaceri estimativă pentru invenție. În asemenea cazuri, valoarea redevențelor se situează, de obicei, între 1 și 5 %.

Mai mult, se prevede că, la cererea inventatorului, o instituție de învățământ superior poate acorda inventatorului, cu titlu gratuit, un drept de exploatare a invenției în domeniul său de activitate didactică și de cercetare, în baza unui contract de licență neexclusivă, chiar dacă inventatorul nu este salariat.

*Această prevedere poate avea în vedere realizarea de spin-off-uri. Ar fi fost util ca acest lucru să fie explicit menționat în lege. De altfel, conform recomandărilor Codului de practică privind managementul proprietății intelectuale în transferul de cunoștințe, organizațiile publice de cercetare trebuie să-și dezvolte și să publice o politică pentru crearea de spin-off-uri, care să permită încurajarea personalului de cercetare de a se angaja în activitatea antreprenorială și care să clarifice relațiile pe termen lung între spin-off-uri și organizațiile publice de cercetare.*

În cazul Institutelor Naționale de Cercetare-Dezvoltare, sistemul de remunerare este reglementat prin OG 57/2002 cu modificările și completările ulterioare, Art.25 menționează cum se distribuie profitul contabil. Conform acestui articol **până la 20% din profitul contabil poate fi folosit pentru cointeressarea personalului.**

*Conform principiilor transferului de cunoștințe menționate în Codul de practică privind managementul proprietății intelectuale a Comisiei Europene, universitățile și institutele de cercetare trebuie să-și stabilească reguli clare cu privire la repartizarea beneficiilor financiare obținute din transferul de cunoștințe între organizație, departament și inventatori.*

Având în vedere că legea nu se referă la persoane de drept privat și nu prezintă pentru persoanele de drept public metode de stabilire a cotei procentuale pentru inventator din valoarea venitului realizat de angajator, în **Anexa 8.2** se prezintă o serie de practici din UE și SUA.

### 6.5 Perspectiva europeană asupra sistemului de recompense pentru invențiile de serviciu

CMS<sup>45</sup>, cea mai mare firmă de servicii juridice din Europa a publicat în 2014 rezultatele celui de-al doilea Studiu anual privind recompensele inventatorilor salariați<sup>46</sup>, o analiză a sistemelor contractuale europene utilizate pentru exploatarea și recompensarea invențiilor salariaților. La sondaj au participat companii europene și internaționale mari, precum și departamentele lor juridice.

Una dintre întrebările cheie puse prin sondaj a abordat consecințele pozitive și negative ale sistemelor contractuale existente de recompensare dintre angajatori și inventatorii salariați. În unele cazuri, aceste sisteme de recompensare încurajează prea puțin personalul să se implice în cercetare și dezvoltare independentă. O treime dintre companiile supuse sondajului au indicat că au fost implicate în litigii cu salariații în legătură cu recompense pentru invenții (comparativ cu 40% în studiul de anul trecut), indicând faptul că politicile de recompensare a inventatorului în vigoare nu îndeplinesc funcția de soluționare a litigiilor pentru care au fost elaborate.

Dintre companiile supuse sondajului, 78% au precizat că invențiile personalului au intrat sub incidența regulilor contractului (de muncă), CMS considerând că aceasta este cea mai bună practică pentru companiile implicate în cercetare dezvoltare. Însă, în mod surprinzător, studiul a indicat faptul că mai multe companii multinaționale nu au instituit scheme de recompensare a inventatorilor salariați.

*Studiul evidențiază importanța factorilor culturali atunci când este vorba despre modul de recompensare a salariaților. Atitudinile culturale regionale și cele ale companiei pot stabili dacă salariații pun mai multă valoare pe recompensele materiale sau cele nemateriale, spre exemplu o plachetă inventator sau o cină festivă.*

Majoritatea respondenților oferă recompense voluntare inventatorilor salariați pentru a stimula întregul personal să realizeze inovații pentru angajatorul lor. Majoritatea companiilor oferă și recompense nefinanciare cum ar fi plăci de invenție și ceremonii de decernare a unor premii. Cele mai frecvente costuri anuale cu recompense voluntare pentru inventatori sunt cuprinse între 5.000 € și 25.000 €, în timp ce 18% dintre companii cheltuiesc peste 100.000 € pentru toți salariații care se implică în activități de invenție.

<sup>45</sup> <http://www.cmslegal.com/Pages/default.aspx>

<sup>46</sup> [http://www.cms-hs.com/PR\\_CMS\\_Employee\\_Inventor\\_Awards\\_Survey\\_04\\_08\\_2014\\_en](http://www.cms-hs.com/PR_CMS_Employee_Inventor_Awards_Survey_04_08_2014_en)

Etapa în care companiile transferă efectiv personalului recompense pentru invenții, diferă semnificativ în Europa. Conform studiului de anul trecut, 92% dintre companii oferă o recompensă deja la depunerea cererii de brevet, în timp ce 68% oferă recompense (suplimentare) la acordarea brevetului. 16% dintre respondenți au oferit inventatorilor recompense de peste 1.000 € la depunerea cererii de brevet, în scădere față de cei 35% dintre respondenții care au oferit acest nivel de recompensare conform studiului încheiat în 2013 de CMS. Suma între 500 € - 1.000 € a fost cea mai frecvent răspândită recompensă materială în toate etapele.

Dintre companiile supuse sondajului, 44% oferă recompense atunci când invenția se utilizează în activitatea companiei. Valoarea remunerației în această etapă poate fi uneori legată direct de procentul cifrei de afaceri relevante. Cea mai importantă sursă de „materie primă” pentru orice Departament de Brevete este comunitatea inventatorilor și, prin urmare, creșterea cantității și calității ideilor care provin din această comunitate trebuie să reprezinte prioritatea maximă pentru orice departament de acest fel. Cineva trebuie să inventeze!

În mod tradițional, invențiile provin din cercetare și dezvoltare, însă comunitatea inventatorilor este mult mai mare și cuprinde tot mai mult oameni din întreaga companie.

#### RECOMANDARE:

*Departamentul de brevete trebuie să cunoască și să înțeleagă comunitatea inventatorilor, trebuie să înțeleagă modul în care aceștia văd brevetarea și opiniile acestora în acest sens, deoarece acest lucru permite lansarea sau modificarea de activități pentru a ajunge la rezultatul final dorit de obținere a invențiilor. Dacă sunt identificați factorii care împiedică obiectivele și țintele de brevetare, trebuie dezvoltate modalități de tratare și controlare a acestor probleme.*

**Recomandare 1:** Deși prin natura sa, prezentul Manual de bune practici nu are un caracter imperativ căci nu se poate adăuga *Legii 83/2014*, aplicarea sa în cazul tuturor persoanelor cărora li se adresează, definite în preambulul din &1 respectiv „angajatorilor, inventatorilor salariați, investitorilor, autorităților de reglementare și instituțiilor de drept”, este esențială pentru implementarea în România a unei reale politici de stimulare a invențiilor de serviciu și de tratare a lor la nivel unitar, ca pas esențial în dezvoltarea inovării tehnologice. Numai în acest mod vor putea fi avute în vedere concluzii definitive privind atât eventuale amendări ale *Legii 83/2014* cât și în special definirea și elaborarea unor noi politici active de implementare a cadrului legislativ, administrativ și economic în domeniul invențiilor de serviciu.

**Recomandare 2:** Singura precizare a legii cu privire la metoda de determinare a remunerației se referă la invențiile de serviciu realizate de salariați ai angajatorilor – persoane de drept public, care au în obiectul de activitate cercetarea-dezvoltarea, revendicate de către angajator conform prevederilor Legii sau conform unui contract între părți și valorificate de către angajator (Art.11). Conform acestei precizări salariatul inventator are dreptul la o cotă procentuală din valoarea venitului realizat de angajator, în urma aplicării invențiilor. Legea stabilește prin Art.11 alin. 2 că procentul respectiv nu poate fi mai mic de 30%. În aceste condiții, trebuie analizată posibilitatea revizuirii sau completării acestui articol de lege pentru ca:

- venitul din redevențe al instituțiilor publice de cercetare nu este relevant pentru inventator deoarece ceea ce realmente se poate redistribui este de fapt profitul net. Profitul net poate scădea considerabil sau nesemnificativ în funcție de cheltuielile instituției publice realizate la valorificarea invenției. Acestea au în vedere costurile cu taxele de brevetare, documentația de execuție a invenției, costuri cu experimentarea conceptului inventiv, costuri cu procedura de evaluare internă, costuri de marketing, eventuale costuri cu realizarea prototipului. Ca atare ceea ce instituția publică poate redistribui conform uzanței “1/3 pentru toți” este de fapt profitul net;
- în cazul Institutelor Naționale de Cercetare-Dezvoltare sistemul de remunerare este reglementat prin OG 57/2002 cu modificările și completările ulterioare, Art.25 care menționează cum se distribuie profitul net. Conform acestui articol până la 20% din profitul contabil poate fi folosit pentru cointeresarea personalului.

**Recomandare 3:** Potrivit art. 7 din *Legea 83/2014*, angajatorul definește prin prevederi specifice din regulamentul intern, criteriile de stabilire a remunerației. În lipsa prevederilor specifice, angajatorul are în vedere, în funcție de fiecare caz concret, unul sau mai multe dintre următoarele criterii:

- a. efectele economice, comerciale și/sau sociale care decurg din exploatarea invenției de către angajator sau de către terți cu acordul angajatorului;
- b. măsura în care angajatorul este implicat în realizarea invenției de serviciu, inclusiv resursele puse la dispoziție de angajator pentru realizarea acesteia;
- c. aportul creativ al inventatorului salariat, când invenția a fost creată de mai mulți inventatori.

Se recomandă explicitarea acestor criterii și modul în care acestea pot fi puse în practică în cadrul organizațiilor de cercetare dezvoltare (publice sau private). Se recomandă de asemenea definirea unor criterii și modalități de apreciere a aplicării lor, unitare la nivelul organizațiilor, tocmai pentru a se defini o abordare sinergică, unitară și stimulantă la nivel național a politicii de recompensare a inventatorilor pentru invențiile de serviciu realizate. Premisa este că fără un cadru stimulant de recompensare a inventatorilor români în situațiile legale în care întreprinderile dețin sau revendică dreptul asupra invențiilor de serviciu, orientarea strategică propusă de *Legea 83/2014* nu își va realiza sau va realiza în mică măsură scopul declarat al stimulării inovării în România.

**Recomandare 4:** Evaluarea se face la angajator pe baza propriei sale proceduri, metoda IP Score 2.2 fiind recomandată ca suport de bază.

**Recomandare 5:** Angajatorul trebuie să aibă răgazul necesar pentru a decide încadrarea invenției nu numai pe baza informării făcute de inventator, ci și pe baza evaluării interne și chiar a primei forme a descrierii cererii de brevet de invenție făcută de inventator asistat de consilierul de proprietate industrială.

**Recomandare 6:** Din momentul înregistrării cererii de brevet de invenție sau de model de utilitate la OSIM, angajatorul, împreună cu inventatorul salariat, trebuie să realizeze demersuri conjugate și serioase pentru valorificarea invenției. Dacă după 24 de luni de asemenea demersuri rezultatele sunt neconcludente, se pune problema, cel puțin pentru o instituție publică sau de drept public (ex universitate, INCD), de a mai continua sau nu brevetarea.

**Recomandare 7:** Nu se recomandă menținerea unui portofoliu de brevete de invenții neaplicate sau nevalorificate într-o unitate non-productivă, deoarece conduce la cheltuieli considerabile cu taxele din fonduri publice.

**Recomandare 8:** În vederea aprofundării și extinderii elementelor specifice de implementare a invențiilor de serviciu în România, este utilă dezvoltarea de proceduri specifice pentru universități și INCD, în care să fie integrate mai accentuat și aplicativ experiența unor sisteme și unități similare din țări dezvoltate din UE.





Anexa 1

Anexa 2

Anexa 3

Anexa 4

Anexa 5

Anexa 6

Anexa 7

Anexa 8.1

Anexa 8.2

Bibliografie





## Principii

**Codul de bune practici** are la bază trei seturi importante de principii:

- **Principiile politicii interne de proprietate intelectuală** (desemnate în continuare prin acronimul "PI") constituie ansamblul principiilor de bază pe care ar trebui să le aplice organizațiile publice de cercetare pentru a gestiona eficient aspectele legate de proprietatea intelectuală rezultată din activitățile lor de cercetare și dezvoltare, proprii sau în colaborare.
- **Principiile politicii de transfer de cunoștințe** (desemnate în continuare prin acronimul "TC") completează principiile politicii de proprietate intelectuală și tratează în mod mai detaliat transferul și exploatarea efectivă ale proprietății intelectuale, indiferent dacă este sau nu protejată de drepturi de proprietate intelectuală.
- **Principiile de cercetare colaborativă** și pe bază de contract aplicabile tuturor tipurilor de activități de cercetare, desfășurate sau finanțate în comun de către o organizație publică de cercetare și de sectorul privat, incluzând, în special, cercetare colaborativă (în care toate părțile îndeplinesc sarcini de cercetare) și cercetare pe bază de contract (în care activitatea de cercetare este subcontractată de către o societate privată unei organizații publice de cercetare).

Astfel, o organizație de cercetare dezvoltare (**OCD**) trebuie să reprezinte:

### 1. OCD, un mediu deschis colaborării cu industria:

- a) activitățile de cercetare desfășurate în cadrul OCD, inclusiv cercetarea finanțată de industrie, urmaresc schimbul liber de idei și diseminarea în cadrul unor reuniuni informale a rezultatelor cercetării, dar și impactul la nivelul beneficiarului;
- b) OCD trebuie să impună măsurile necesare, a unor norme adecvate, pentru a asigura că presiunile comerciale din partea industriei nu împiedică comunicarea cu privire la progresele înregistrate de cercetare sau concluziile rezultatelor acestora, pentru evitarea accentuării relațiilor concurențiale și contradictorii între personalul OCD;
- c) OCD încurajează interesul financiar din partea operatorului economic care asigură finanțarea activității de cercetare, dacă aceasta prezintă acest interes și dacă acesta converge cu cel al OCD.

### 2. OCD, un cadru permisiv publicării și diseminării rezultatelor cercetării dezvoltării și inovării (CDI):

- a) libertatea de a publica și disemina rezultatele activității de CDI reprezintă un criteriu important în derularea unui proiect de cercetare/educațional, oportunitate în transferarea cunoștințelor către industrie și societate;
- b) libertatea (dreptul) de a publica rezultatele activităților de CDI nu reprezintă și obligația personalului angajat în cadrul OCD de a publica, în afara unor norme interne aprobate la nivelul OCD;
- c) fiecare angajat al OCD, prin semnarea contractului individual de muncă (CIM), acceptă obligația de a-și exercita auto-disciplina și analiza critică în utilizarea, extinderea și transmiterea cunoștințelor dobândite în cadrul OCD, din punct de vedere științific;
- d) funcție de reglementările interne ale OCD, aceasta își prevede dreptul a lua decizia finală cu privire la rezultatele care pot fi publicate sau cu privire la ceea ce poate fi publicat;
- e) conducerea OCD, în urma analizării oportunităților de valorificare a rezultatelor activităților CDI, poate solicita o scurtă întârziere (orientativ între 30-90 zile calendaristice) de publicare, în scopul de a analiza și de a revizui conținutul formei de prezentare a rezultatelor sub forma de articol, pentru a se asigura că nu sunt divulgate informații care țin de proprietatea intelectuală sau care pot fi sursa unei potențiale invenții brevetabile;
- f) implicarea personalului OCD în activități profesionale în afara organizației, cu responsabilizarea fiecărui membru, pentru a se asigura că astfel de activități nu interferează cu îndeplinirea sarcinilor din cadrul organizației, dar mai ales cu politica privind invențiile de serviciu și alte drepturi de proprietate intelectuală, dar cu prezentarea unui raport anual cu privire la acestea;

- g) reglementările OCD trebuie să protejeze libertatea academică a tinerilor cercetători (masteranzi, doctoranzi) de a alege teme de cercetare în scopuri educaționale/de formare, evitând nevoia de a avansa investigații de interes direct pentru o anumită companie, astfel încât să fie protejați la transmiterea „prematură” a rezultatelor activităților lor de cercetare.

### **3. OCD, un cod de conduită pentru cercetători și cadre didactice:**

- a) cadrele didactice și cercetătorii seniori încurajează un mediu propice și deschis pentru activitățile de cercetare și educative la nivelul OCD, în concordanță cu standardele de cercetare și educaționale acceptate la nivelul organizației;
- b) cadrele didactice și cercetătorii seniori acționează cu respect și înțelegere și își asumă rolul de consilier și mentor pentru colegii mai nou intrați în organizație și depun eforturi rezonabile pentru a promova un comportament academic onest, care să reflecte meritele și contribuția fiecărui membru al OCD;
- c) OCD, prin regulamentele interne, nu trebuie să permită/încurajeze activități profesionale în afara intereselor acesteia, care pot afecta în mod negativ responsabilitățile care le revin angajaților.

### **4. OCD, un cadru permisiv personalului angajat în colaborarea cu mediul de afaceri:**

- a) angajații OCD pot fi implicați în activități CDI la solicitarea și cu sprijinul mediului de afaceri, în baza unor contracte de cercetare finanțate din fonduri publice, la care dreptul de proprietate al rezultatelor revine proporțional participanților;
- b) angajații pot fi implicați în contracte de cercetare susținute de firme, acestea păstrându-și dreptul de proprietate asupra rezultatelor cercetării;
- c) în cazul întreprinderilor care au compartiment de cercetare-dezvoltare, angajații lucrează pe teme rezultate din necesitățile firmelor și pe baza competenței angajaților de CD, urmând ca recompensa să fie stabilită funcție de alți factori decât cei stipulați de legea invențiilor de serviciu, avându-se în vedere că salariații prestează o muncă remunerată pentru realizarea invenției provenite dintr-o comandă socială.

### **5. OCD, un cod al eticii profesionale și al evitării conflictului de interese:**

- a) angajații OCD trebuie să evite conflictul<sup>1</sup> de interese, respectând confidențialitatea asupra activității desfășurate, drepturile, dar și îndatoririle în cadrul OCD;
- b) conducerea OCD, prin norme interne, este garantul respectării cadrului pentru evitarea conflictelor de interese cu accent pe integritatea personalului, fără introducerea, în mod nejustificat, de prevederi restrictive, dar trebuie să creeze cadrul administrativ pentru consultare, astfel încât un membru al OCD să se poată consulta cu privire la o anumită situație posibil interpretată ca fiind conflict de interese;
- c) structurile organizatorice din cadrul OCD nu se pot angaja în activități care pot să le situeze într-un posibil conflict de interese cu obligațiile sau activitățile oficiale ale OCD.

### **6. OCD, un cod pentru dreptul de autor:**

- a) dreptul de autor pentru operele științifice<sup>2</sup> sau artistice care sunt pregătite prin efort academic independent și nu ca parte a unei misiuni din partea OCD, aparțin autorului;
- b) angajații OCD, precum și alte persoane care folosesc fondurile OCD sau alte resurse/logistică ale acesteia, trebuie să adere la politica OCD în ceea ce privește dreptul de autor;
- c) dreptul de autor care rezultă în cadrul OCD, ca urmare a activității personalului plătit sau prin utilizarea resurselor acesteia, aparțin OCD;
- d) dreptul de autor care este rezultat în baza unui contract cu un operator economic, aparține în mod normal OCD-ului sau operatorului economic, dacă așa este prevăzut prin acordul de finanțare.

### **7. OCD, un cod pentru invențiile de serviciu:**

- a) OCD recunoaște necesitatea de a încuraja aplicarea în practică a rezultatelor cercetării pentru asigurarea beneficiului public;
- b) OCD dezvoltă un program activ pentru identificarea și brevetarea invențiilor cu potențial de utilizare și pentru licențierea sau vânzarea acestora către companiile care au capacitatea de a le dezvolta, produce și comercializa;

<sup>1</sup>O situație în care un angajat are posibilitatea de a influența o decizie care ar putea duce la un avantaj personal financiar sau care implică alte obligații oficiale contradictorii cu OCD.

<sup>2</sup>Lucrări academice ce includ, dar nu sunt limitate la, cărți, articole, conferințe și programe de calculator, care rezultă din studiu academic independent, sau lucrări artistice, cum ar fi romane, casete video și compoziții muzicale.

- c) angajații OCD trebuie să prezinte toate invențiile (potențial brevetabile) concepute sau dezvoltate în timp ce sunt sub contract de muncă, care au legătura cu domeniul de activitate în care aceștia profesează, drept pentru care toți angajații, precum și alte persoane care utilizează fonduri sau facilități ale OCD, trebuie să semneze acorduri prin care aderă la politica de proprietate industrială a organizației;
- d) OCD, prin regulamente proprii, gestionează și acele invenții care au rezultat din activități de consultanță, fără utilizarea de fonduri sau facilități ale OCD;
- e) OCD urmărește să asigure echilibrul între mai multe obiective: 1) facilitarea dezvoltării prompte și eficiente a invențiilor aplicabile industrial; 2) prevenirea utilizării necorespunzătoare a fondurilor publice pentru câștig privat; 3) menținerea bunelor relații cu industria, pentru o mai bună utilizare a oportunităților de cercetare; 4) obținerea de venituri adecvate pentru OCD din acordarea de licențe;
- f) politica de PI prevede: 1) informarea obligatorie a compartimentelor specializate ale OCD cu privire la invențiile cu potențial de brevetare; 2) cesiune de drepturi pentru invențiile realizate în perioada de angajare sau de utilizare a fondurilor sau de facilități de cercetare; 3) schimbul de drepturi cu inventatorii; 4) valorificarea DPI către industrie în beneficiul public;
- g) politica OCD privind licențierea și utilizarea tehnologiilor rezultate din activitatea de cercetare trebuie să urmărească următoarele obiective:
  - ✓ stabilirea unui mecanism pentru difuzia și diseminarea rezultatelor cercetării și dezvoltării tehnologice în beneficiul societății;
  - ✓ stabilirea unui mecanism pentru comercializarea rezultatelor cercetării și stabilirea termenilor de negociere, în termeni financiari, pentru operatorii economici;
- h) termeni și condiții pentru acordurile de licențiere trebuie să ia în considerare natura tehnologiei, stadiul de dezvoltare al invenției, efectul asupra domeniilor de cercetare prioritare pentru OCD, impactul social și de piață, plata redevențelor etc, fără să interfereze cu principiul de diseminare a rezultatelor cercetării;
- i) reglementările interne OCD precizează regimul activelor corporale<sup>3</sup>, care pot rezulta în urma activităților de cercetare; acestea pot conferi un avantaj comercial rezultatului de cercetare atât prin utilizarea ca demonstratoare, cât și prin posibilitatea acordării de drepturi de comercializare, dar și al altor active necorporale<sup>4</sup>;
- j) OCD poate permite încheierea de acorduri pentru comercializarea rezultatelor cercetării atât timp cât nu există restricții privind publicarea și difuzarea rezultatelor cercetării, caz în care se vor face demersurile necesare protejării, atunci când este posibil.

#### **8. OCD, un cadru stimulativ pentru dezvoltarea de start-up-uri și spin-off-uri:**

- a) OCD stabilește, prin reglementări interne, dacă este adecvată pentru organizație implementarea unei politici de investiții directe în întreprinderi (start-up sau spin-off), atunci când o astfel de investiție este legată de dezvoltarea comercială a ideilor nou create sau avansate prin departamentele proprii de cercetare;
- b) politica OCD de încurajare a start-up-urilor are în vedere și modul de abordare în contextul asigurării compatibilității cu politica de dezvoltare a relațiilor cu industria, care asigură o parte din finanțarea cercetării;
- c) OCD trebuie să evite situațiile în care, prin susținerea unor cercetători, prin participare cu capitaluri proprii organizației, în activitatea de înființare/dezvoltare a unui start-up, să nu fie considerată ca pe un favor acordat acestora, fapt ce ar putea fi în contradicție cu rolul OCD de a sprijini competiția și de a aloca resursele instituționale într-un mod imparțial;
- d) OCD, prin politica de încurajare a start-up-urilor, trebuie să evite apariția unor situații conflictuale în relațiile cu acele companii care finanțează cercetarea la nivelul OCD și care, astfel, văd în stat-up o posibilă companie concurentă.

#### **9. OCD, o facilitate pentru activitatea de cercetare:**

- a) infrastructura și know-how-ul OCD sunt utilizate pentru activități care să corespundă cu misiunea, scopul și obiectivele de dezvoltare ale acesteia, în conformitate cu liniile directoare care definesc activitățile și domeniile de cercetare;


<sup>3</sup>Echipamente, compuși chimici, materiale biologice, scheme și diagrame electrice; desene și proiecte de execuție etc.

<sup>4</sup>Descrieri detaliate sau compilații de proceduri de laborator, metode de analiză sau alte astfel de "know-how".

- b) regulamentul intern al OCD reglementează modul în care aceasta asigură servicii de cercetare/de formare (sau altele) pentru operatori economici sau persoane fizice (în special inventatori), modul de utilizare a dispozitivelor/echipamentelor/instalațiilor de cercetare;
- c) OCD definește (limitează) situațiile în care nu permite utilizarea de facilități (infrastructură de cercetare, logistică) de către industrie, pe baza de contract de servicii, dacă aceasta a fost achiziționată în cadrul unor contracte cu finanțare publică, care se supun reglementărilor privind concurența;
- d) prin regulament intern, OCD stabilește modul și cadrul în care participă la experimente, teste și validări de soluții și se limitează la activitățile care conduc la extinderea cunoștințelor tehnico-științifice sau pentru îmbunătățirea procesului educațional;
- e) OCD, prin norme interne, nu va încuraja desfășurarea de activități<sup>5</sup> de rutină în domeniile de activitate, care să necesite utilizarea spațiilor și echipamentelor de cercetare pentru teste, studii sau experimente cu caracter pur comercial, cu excepția situațiilor când se demonstrează că facilitățile de cercetare pentru astfel de servicii nu există în altă parte;
- f) OCD alocă facilități și resurse pentru activități care vin în susținerea activităților de cercetare și formare, care conduc la progresul cunoașterii;
- g) OCD, prin reglementări interne, trebuie să evite utilizarea fondurilor publice pentru asigurarea de venituri de tip „privat”;
- h) contractele OCD cu operatorii economici ar trebui să prevadă o valoare a contractelor care să permită recuperarea completă costurilor directe și indirecte la nivelul pieței (competitorilor pe piața unor astfel de servicii);
- i) prin regulament intern, OCD trebuie să analizeze distinct utilizarea fondurilor pentru cercetare în funcție de sursa de proveniență (sponsorizări, subvenții, granturi etc).

---

<sup>5</sup>Analize de minerale, determinarea proprietăților materialelor, analiza caracteristicilor și performanțelor utilajelor și echipamentelor, analize de sol, apă, aer, pesticide, insecticide, îngrășăminte, combustibili, analize și calcule statistice etc

	Anexa 1
	Anexa 2
	Anexa 3
	Anexa 4
	Anexa 5
	Anexa 6
	Anexa 7
	Anexa 8.1
	Anexa 8.2
	Bibliografie



## Glosar de termeni și abrevieri

**Glosar de termeni:**

Pentru înțelegerea prezentului manual de bune practici și a legislației aplicabile în domeniul invențiilor de serviciu, termenii și expresiile utilizate au următoarele semnificații:

- a) **salariat** - orice persoană fizică ce prestează, în temeiul unui contract individual de muncă, o activitate remunerată pentru și sub autoritatea unei persoane juridice de drept public sau privat (Legea 83/ 2014 privind invențiile de serviciu, Art. 2);
- b) **inventator** - persoana care a creat invenția (Legea nr. 64 /1991 privind brevetele de invenție);
- c) **activitatea de cercetare-dezvoltare** - cercetarea fundamentală, cercetarea aplicativă și dezvoltarea tehnologică. Activitatea de cercetare-dezvoltare face parte integrantă din procesele de inovare (Ordonanța nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică);
- d) **cercetarea fundamentală** - activitatea desfășurată, în principal, pentru a dobândi cunoștințe noi cu privire la fenomene și procese, precum și în vederea formulării și verificării de ipoteze, modele conceptuale și teorii (Ordonanța nr. 57 /2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică);
- e) **cercetarea aplicativă** - activitatea destinată, în principal, utilizării cunostintelor științifice pentru perfecționarea sau realizarea de noi produse, tehnologii și servicii (Ordonanța nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică);
- f) **dezvoltarea tehnologică** - formată din activitățile de inginerie a sistemelor și de inginerie tehnologică, prin care se realizează aplicarea și transferul rezultatelor cercetării către agenții economici, precum și în plan social, având ca scop introducerea și materializarea de noi tehnologii, produse, sisteme și servicii, precum și perfecționarea celor existente, și care cuprinde:
  - ✓ **cercetarea precompetitivă**, ca activitate orientată spre transformarea rezultatelor cercetării aplicative în planuri, scheme sau documentații pentru noi produse, procese sau servicii, incluzând fabricarea modelului experimental și a primului prototip, care nu pot fi utilizate în scopuri comerciale;
  - ✓ **cercetarea competitivă**, ca activitate orientată spre transformarea rezultatelor cercetării precompetitive în produse, procese și servicii care pot răspunde, în mod direct, cererii pieței, incluzând și activitățile de inginerie a sistemelor, de inginerie și proiectare tehnologică (Ordonanța nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică);
- g) **inovare** - activitatea orientată către generarea, asimilarea și valorificarea rezultatelor cercetării-dezvoltării în sfera economică și socială (Ordonanța nr. 57 /2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică);
- h) **valorificare** - procesul prin care rezultatele cercetării competitive ajung să fie utilizate, conform cerințelor activității industriale sau comerciale, în viața socială și culturală (Ordonanța nr. 57 din 16 august 2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică);
- i) **diseminare** - transmiterea informațiilor, a experienței și a bunelor practici, precum și cooperarea pentru promovarea inovării, pentru sprijinirea celor care vor să își creeze întreprinderi inovative și pentru sprijinirea proiectelor inovative (Ordonanța nr. 57 /2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică);
- j) **transferul tehnologic** - introducerea cu aplicarea în circuitul economic a tehnologiilor și utilajelor specifice, echipamentelor și instalațiilor rezultate din cercetare, în vederea obținerii de procese, produse sau servicii noi sau îmbunătățite, cerute de piață sau prin care se adoptă un comportament inovativ, inclusiv activitatea de a disemina informații, a explica, a transfera cunoștințe, a acorda consultanță și a comunica cu persoane care nu sunt experți în problemă despre rezultatele cercetării fundamentale, aplicative și precompetitive într-un asemenea mod încât să crească șansele aplicării unor astfel de rezultate, cu condiția să existe un proprietar al rezultatelor<sup>1</sup>;

<sup>1</sup> Proprietatea intelectuală în România și unele țări din UE, D. Săvescu

- k) **competitivitate** - exprimă capacitatea persoanelor, firmelor, economiilor, regiunilor de a se menține în competiția derulată la un nivel intern și/sau mai ales internațional și de a obține avantaje economice (noutate, calitate/preț, caracteristici inovative etc), în condițiile unui anumit mediu de afaceri;
- l) **brevet european** - brevetul acordat de către EPO (European Patent Office) conform Convenției brevetului european;
- m) **cerere internațională** - cererea de protecție a unei invenții, depusă conform Tratatului de cooperare în domeniul brevetelor (PCT);
- n) **model de utilitate** – invenție tehnică nouă, care depășește nivelul simplei îndemânări profesionale și este susceptibilă de aplicare industrială; se solicita modelul de utilitate în situația în care nu se poate acorda un brevet de invenție deoarece aceasta nu îndeplinește condițiile impuse de Legea 64/1991 privind brevetele de invenție cu modificările și completările ulterioare sau în cazul în care solicitantul preferă, din cauza timpului prea îndelungat necesar acordării unui brevet sau costurilor pe care un astfel de act le presupune, să renunțe la ideea de a obține un brevet de invenție și solicită înregistrarea unui model de utilitate;
- o) **brevet de invenție** – titlu de protecție, acordat de către oficiul național sau regional competent (în România - OSIM, în Europa - EPO), prin care drepturile asupra unei invenții sunt recunoscute și apărate pe teritoriul României;
- p) **consilier în proprietate industrială** al angajatorului - persoana fizică salariată, atestată, care își desfășoară activitatea potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 66/2000 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier în proprietate industrială, republicată;
- q) **descriere** - forma canonică pentru prezentarea invenției;
- r) **mandatar autorizat** - consilierul în proprietate industrială, care poate avea și calitatea de reprezentare în fața Oficiului de Stat pentru Invenții și Mărci;
- s) **publicare** - difuzarea informației într-un mod accesibil publicului;
- t) **solicitant** - persoana fizică sau juridică care cere acordarea unui brevet de invenție sau înregistrarea unui model de utilitate;
- u) **succesor în drepturi** - orice persoană fizică sau juridică căreia i s-a transmis fie dreptul la acordarea brevetului de invenție, fie drepturile care decurg dintr-un brevet de invenție eliberat;
- v) **revendicare** - partea de brevet care cuprinde obiectul protecției solicitate și al cărei conținut determină întinderea protecției;
- w) **titularul brevetului de invenție** - persoana fizică sau juridică căreia îi aparține dreptul conferit prin brevet;
- x) **unitate** - persoana juridică care funcționează legal;
- y) **persoana care exploatează invenția** - persoana fizică sau juridică care o pune în aplicare în mod legal. Persoana care exploatează invenția poate să fie identică cu titularul brevetului;
- z) **contractul de cesiune** de brevet este contractul prin care titularul brevetului de invenție, în calitate de cedent, transmite cesionarului, în tot și în parte, cu titlu oneros sau cu titlu gratuit, dreptul asupra brevetului de invenție.



**Abrevieri:**

CDI - Cercetare - Dezvoltare - Inovare

PI - Proprietate Industrială

DPI - Drepturi de Proprietate Intelectuală

CIM - Contract Individual de Muncă

CCM – Contract Colectiv de Muncă

OCD - Organizație de cercetare dezvoltare (universitate, INCD, intreprinderi ..)

IMM - Intreprinderi Mici și Mijlocii

INCD - Institut Național de Cercetare Dezvoltare

UE - Uniunea Europeană

EPO - Oficiul European de Brevete

PCT - Tratatul de cooperare în domeniul brevetelor

ISA – Standardul internațional de contabilitate

OSIM - Oficiul de Stat pentru Invenții și Marci

ORDA - Oficiul Român pentru Drepturile de Autor

ReNITT - Rețeaua Națională de Inovare și Transfer Tehnologic

MO - Monitorul Oficial al României

BOPI - Buletin Oficial de Proprietate Industrială

CPI – consilier proprietate industrială

ST – soluția tehnică

CBI – cerere brevet invenție

TRL – Nivel de maturitate tehnologică (Technology Readiness Level)



Anexa 1

Anexa 2



**Anexa 3**

Anexa 4

Anexa 5

Anexa 6

Anexa 7

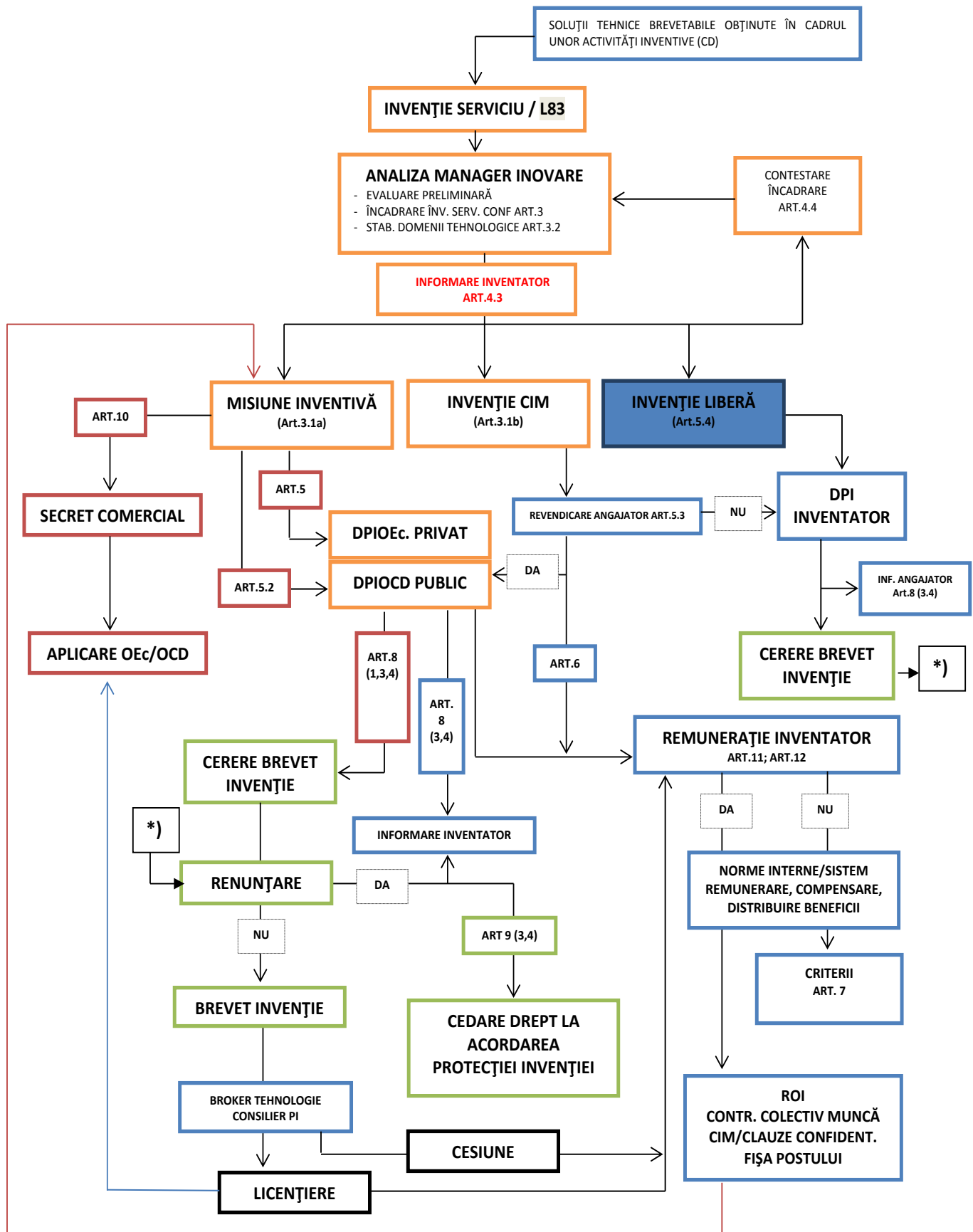
Anexa 8.1

Anexa 8.2

Bibliografie



**Schema flux privind procedura urmato de invenția de serviciu într-o organizație și harta proceselor asociate invenției de serviciu ce rezultă dintr-o misiune inventivă**



Nr. Crt.	Denumirea Procesului	ACTIVITĂȚI ȘI RESPONSABILITĂȚI		Conformitatea cu referențialul (temei legal)
		ANGAJATOR-ul	ANGAJAT-ul	
1.	Identificarea soluției tehnice brevetabile	<ul style="list-style-type: none"> <li>- este competent să decidă încadrarea invenției realizate în categoria invențiilor de serviciu;</li> <li>- prevede clauzele de confidențialitate și nedivulgare, precum și criteriile de remunerare în Regulamentul Intern și Contractul Colectiv de Munca (CCM);</li> <li>- precizează și reglementează revendicarea dreptului asupra invenției salariatului.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifică caracterul de nouitate, inventivitate, aplicabilitate a soluției tehnice;</li> <li>- are obligația să comunice imediat angajatorului despre realizarea invenției.</li> </ul>	Legea nr. 83/2014 Art. 4(1) Art. 4(2)
2.	Cercetarea și analiza documentară	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pune la dispoziție mijloacele materiale și informațiile rezultate din activitatea instituției pentru realizarea cercetării documentare privind anterioritatea - verificarea îndeplinirii condiției de nouitate și activitate inventivă;</li> <li>- asigură pregătirea și formarea profesională a salariatului inventator;</li> <li>- depune cerere OSIM pentru cercetare documentară;</li> <li>- achită taxele privind raportul de documentare eliberat de OSIM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifică toate invențiile asemănătoare în fondul documentar existent național și internațional, în vederea verificării anteriorității și îmbunătățirii soluției tehnice.</li> </ul>	Legea 83/2014 Art. 3 Legea 64/1991 cu modificările și completările ulterioare Art. 23 și Art. 41
3.	Perfecționarea soluției tehnice	<ul style="list-style-type: none"> <li>- acordă asistență tehnică și juridică prin consilierul de proprietate intelectuală;</li> <li>- stabilește aportul creativ individual, în cazul invenției de serviciu, creată de un grup de salariați.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifică metodele de perfecționare a soluției tehnice, în cazul în care rezultatul analizei documentare impune acest lucru.</li> </ul>	Legea nr. 83/2014 Art. 13
4.	Întocmirea depozitului reglementar la OSIM	<ul style="list-style-type: none"> <li>- constituie depozitul național reglementar, prin depunerea la OSIM a cererii de brevet împreună cu descrierea invenției, revendicarea dreptului de prioritate și desene explicative;</li> <li>- informează inventatorul salariat despre cererea de brevet depusă;</li> <li>- se obligă să nu divulge/publice invenția;</li> <li>- achită taxele privind constituirea depozitului reglementar la OSIM;</li> <li>- stabilește clauzele de confidențialitate și nedivulgare, în raport cu contractul individual de muncă al salariatului inventator, precum și cota procentuală care revine salariatului, în cazul valorificării invenției.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se obligă să nu divulge/publice invenția fără acordul scris al angajatorului.</li> </ul>	Legea 83/2014 Art. 8; Art. 9 Art. 10 Legea 64/1991 cu modificările și completările ulterioare Art. 13(5)
5.	Evaluarea preliminară în vederea valorificării	<ul style="list-style-type: none"> <li>- exploatează împreună cu salariatul inventator posibilitățile de valorificare a invenției.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- acordă asistență pentru valorificarea invenției și obținerea protecției;</li> <li>- exploatează împreună cu angajatorul posibilitățile de valorificare a invenției.</li> </ul>	Legea 83/2014 Art. 9 Art. 11
6.	Valorificarea invenției de serviciu, prin implementare și transfer tehnologic	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stabilește valoarea invenției de serviciu brevetate;</li> <li>- stabilește cota procentuală care revine salariatului inventator din valoarea venitului realizat în urma valorificării;</li> <li>- stabilește cadrul de confidențialitate pentru informațiile de know-how, pe care trebuie să-l respecte salariatul inventator.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- are dreptul la recunoașterea calității de autor al invenției;</li> <li>- are dreptul de a primi cota procentuală, care îi revine ca urmare a venitului realizat, prin valorificarea invenției de către angajator;</li> <li>- are obligația de confidențialitate în privința informațiilor confidențiale, care au legătura cu invenția de serviciu.</li> </ul>	Legea 83/2014 Art. 11(2)
7.	Veghea tehnologică	<ul style="list-style-type: none"> <li>- efectuează evaluări periodice, pentru stabilirea rezultatelor concrete obținute, ca urmare a valorificării invenției de serviciu;</li> <li>- verifică modul de utilizare a invenției de serviciu, ca urmare a exploatării sale în piață, prin fabricație, comercializare, contracte de licență;</li> <li>- realizează o procedură operațională cu indicatori, care implică costurile și rezultatele economice, ca urmare a valorificării, pentru identificarea efectelor economice asupra angajatorului.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- acordă asistență și consultanță, după caz, pentru realizarea de ghiduri și manuale de utilizare;</li> <li>- asistă, potrivit expertizei, la implementare (contract de confidențialitate privind informațiile de know-how).</li> </ul>	Legea 319 /2003 Art. 4; Art. 36 Legea nr. 83/2014 Art. 10

Anexa 1

Anexa 2

Anexa 3



**Anexa 4**

Anexa 5

Anexa 6

Anexa 7

Anexa 8.1

Anexa 8.2

Bibliografie





## Aspecte privind reglementările specifice invenției de serviciu – analiză comparativă în Europa

Multe întreprinderi care activează în domeniul științelor vieții se bazează pe inventivitatea salariaților lor pentru a alimenta eforturile lor de cercetare și dezvoltare, dar și pentru a genera brevete. Cele mai de succes invenții pot genera anual miliarde de euro din vânzări. În anumite circumstanțe, salariații care au creat invenții brevetabile pot avea dreptul la recompense. Cu toate acestea, legislația în acest domeniu variază considerabil de la o jurisdicție europeană la alta.

Mai multe recompense importante au fost acordate recent. De exemplu, Tribunalul pentru Brevete din Marea Britanie (UK Patents Court) a acordat, în 2009, pentru prima oară, o recompensă, în cazul *Kelly v GE Healthcare [2009] EWHC 181*. Astfel, celor doi inventatori le-au fost acordate 1,5 milioane de lire sterline. Un fost angajat al Societății Naționale a Căilor Ferate Franceze (*Société Nationale des Chemins de fer français (SNCF)*) a primit mai mult de 503.000 de euro în primă instanță, în Paris, pentru inventarea unui sistem care permitea SNCF economisirea a 14.8 milioane de euro anual (*X c. Société Nationale des Chemins de Fer Français et Vape Rail International SAS (VRI), Tribunal de grande instance of Paris, 3rd chamber, 1st section, 19 May 2009*).

Cu toate acestea, în pofida unei potențiale expuneri semnificative a întreprinderilor, există multe incertitudini în ceea ce privește drepturile salariaților la recompensă. Olanda, Franța, Italia, Austria, Portugalia, Spania și Ungaria includ în legislațiile naționale privind brevetarea prevederi referitoare la recompense pentru inventatorii salariați.

Alte țări, cum ar fi Germania, Danemarca, Finlanda, Norvegia și Polonia au adoptat legi specifice de recompensare a salariatului. Belgia nu reglementează la nivel legislativ dreptul la recompense, deși un drept s-a dezvoltat prin jurisprudență. Cu toate acestea, legislația irlandeză sau suedeză nu conține nicio obligație pentru angajatori de a recompensa salariații pentru invențiile lor.

Există un număr de abordări diferite privind recompensarea. De exemplu, în anumite țări, dreptul la recompensă este legat de statutul salariatului, adică dacă acesta este "angajat pentru a inventa". În alte țări, dreptul la recompensă este același pentru orice invenție deținută de angajator. Există, de asemenea, diferențe privind:

- eligibilitatea pentru recompensă;
- baza de evaluare a nivelului recompensei;
- perioada de timp în care cererea de recompensare poate fi înaintată;
- frecvența recompenselor;
- tratamentul salariaților din sectorul privat și din universități.

### Modificări contractuale ale drepturilor compensatorii

Angajatorii pot încerca să modifice dispozițiile legale privind recompensele prin:

- Introducerea de aranjamente contractuale cu salariatul;
- Furnizarea de scheme obligatorii de recompensare pentru invenții, prin care să se stabilească sume forfetare sau plata unor redevențe pentru orice invenție comercializată.

Aceste aranjamente sunt menite să reducă numărul litigiilor privind recompensele și aduc mai multă certitudine din punct de vedere financiar atât pentru angajatori, cât și pentru salariați.

Totuși, aplicabilitatea acordurilor contractuale și capacitatea lor de a neglija efectiv dispozițiile legale relevante variază între statele membre.

În unele țări, recompensarea salariaților poate fi gestionată în mod eficient prin acorduri contractuale cu aceștia.

Problema recompenselor acordate angajatului este importantă atât pentru inventatori, cât și industrie. Cu toate acestea, acest capitol a demonstrat că diferențele dintre legislațiile diferitelor jurisdicții sunt semnificative.

La o extremă se află Marea Britanie, unde cererile sunt rareori onorate, dar sunt susceptibile de a fi semnificative. La cealaltă extremă este Franța, unde recompensele sunt o rutină, dar de obicei la un nivel mult mai scăzut.

Sunt țări, cum ar fi Germania, în care se evaluează recompensele în momentul în care a fost făcută invenția și care, în mod tipic, atribuie sume mai mici de recompensare decât acele țări, cum ar fi Marea Britanie, care calculează recompensele abia după ce invenția a fost exploatată.

Anumite sisteme naționale au fost supuse criticilor, în particular în Germania și Olanda, din cauza că legislația existentă:

- acționează ca un factor inhibitor în industriile inovatoare;
- poate conduce la relocarea infrastructurilor de cercetare – dezvoltare în țări în care recompensele sunt acordate mai rar.

### **Considerații pentru potențialele părți în litigiu:**

- Care sunt legile naționale aplicabile?
- Invenția aparține salariatului sau angajatorului?
- Ce tip de invenție este (pentru jurisdicții care recunosc diferite categorii de invenții)?
- Salariatul a primit deja recompense prin contractul de muncă sau altcumva? Dacă da:
  - ✓ a fost acest lucru exprimat astfel încât să acopere întregul drept la recompensă?
  - ✓ angajatorul a făcut orice alte încercări de a contracta (forță de muncă) fără a ține cont de prevederile legale sau cu modificarea acestora?
  - ✓ care este concordanța în timp a acestor aranjamente în relație cu momentul creării invenției?
  - ✓ cine poate să facă o revendicare? Numai respectivul (respectivii) inventator(i), cei care și-au notificat angajatorul în scris în ceea ce privește invenția sau toate persoanele care au contribuit la invenție?
- Față de care entitate trebuie să se facă revendicarea? Acest lucru este deosebit de greu de evaluat, atât din punctul de vedere al legii, cât și din punctul de vedere al faptelor, acolo unde au existat reorganizări ale corporației și/sau cesionari de brevete.
- Există o perioadă de limitare pentru a face o revendicare?
- Care sunt cerințele procedurale pentru a face o revendicare?
- Care sunt circumstanțele pentru o invenție, în particular, contribuțiile relative ale salariatului și angajatorului la dezvoltarea și exploatarea invenției?

Eficiența încercărilor angajatorilor de a folosi contracte în scopul evitării prevederilor legale naționale privind recompensele este discutabilă. De aceea, angajatorii cu salariați localizați în toată Europa, nu prea au de ales decât să se familiarizeze cu regimurile diverse în variate contexte naționale.

### **Prevederi legale**

Mai mult de 80% din invenții sunt făcute de angajați și, prin urmare, este important ca întreprinderea să-și cunoască propriile drepturi cu privire la o invenție, precum și drepturile salariaților săi.

Regula generală este că, atunci când un salariat creează o invenție în cadrul activității sale, această invenție și orice brevet va aparține angajatorului său.

Cu toate acestea, există prevederi legale care să asigure recompensarea salariatului. Japonia și Germania sunt două exemple de jurisdicții unde recompensarea salariatului este o practică obișnuită, dar mai sunt și altele.

Regimul de recompensare a inventatorilor angajați						
Caracteristica	România	UK	Belgia	Franța	Germania	Olanda
<b>Legislație relevantă</b>	Legea 83/2014 privind invențiile de serviciu	Secțiunile 40 - 42, Legea brevetelor din 1977	Nu există reglementări legale privind invențiile de serviciu.	Legea brevetelor din 1978 modificată prin Codul proprietății intelectuale din 1992	Legea invențiilor de serviciu din 1957 și liniile directoare/metodologiile de aplicare publicate de Ministerul Muncii (ArbnErfG)	Art. 12, Legea brevetelor din 1995
<b>Criteriile de stabilire a recompensei</b>	<p>Angajatorul definește prin regulamentul intern criteriile de stabilire a remunerației. În lipsa prevederilor specifice, angajatorul are în vedere, unul sau mai multe dintre următoarele criterii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) efectele economice, comerciale și/sau sociale care decurg din exploatarea invenției de către angajator sau de către terți cu acordul angajatorului;</li> <li>b) măsura în care angajatorul este implicat în realizarea invenției de serviciu, inclusiv resursele puse la dispoziție de angajator pentru realizarea acesteia;</li> <li>c) aportul creativ al inventatorului salariat, când invenția a fost creată de mai mulți inventatori.</li> </ul>	<p>Recompensarea inventatorilor se face în circumstanțe excepționale, dacă sunt îndeplinite criteriile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brevetul este un beneficiu remarcabil pentru angajator</li> <li>• Este echitabil să se acorde recompense</li> </ul> <p>Există o diferență reală între beneficiile primite de angajator și de salariat.</p>	Recompensa poate fi acordată de tribunal, în cazuri mai degrabă excepționale.	Recompensa trebuie să fie acordată pentru toate invențiile de serviciu deținute de angajator.	Recompensa trebuie să fie acordată numai dacă inventatorul nu a fost deja recompensat pentru brevet prin salariul său, printr-o primă sau altă extraremunerație.	

<p><b>Cerințe pentru drepturi</b></p>	<p>Dreptul asupra invențiilor prevăzute la Art. 3, alin. 1, lit. (a) aparține angajatorului.</p>	<p>Brevetul (și/sau, pentru brevete depuse în 2005 sau mai târziu, invenția) este de beneficiu remarcabil pentru angajator. Cerința este "doar" pentru angajator de a plăti recompensa.</p>	<p>Nu există dreptul la recompense pentru "invențiile de serviciu" (realizate în cadrul contractului de muncă). Există posibilitatea de recompensă pentru "invenții mixte" (realizate în afara serviciului, dar care au o legătură cu aceasta).</p>	<p>Există dreptul de remunerare suplimentară pentru invențiile realizate în cadrul serviciului. Există dreptul la o recompensă echitabilă pentru invențiile realizate în afara îndatoririlor obișnuite ale salariatului, dacă angajatorul revendică dreptul de proprietate.</p>	<p>Există dreptul automat la o recompensă rezonabilă, dacă angajatorul și-a exercitat dreptul de proprietate asupra invenției de serviciu.</p>	<p>Există dreptul la o remunerare echitabilă, dacă remunerarea prevăzută în contractul de muncă este considerată insuficientă.</p>
<p><b>Evaluarea și valorificarea beneficiului</b></p>	<p>Criteriile de stabilire a remunerației stipulate în Legea 83/2014 au caracter orientativ, iar prin regulamente interne, întreprinderile pot suplimenta, preciza sau redefini întreg setul de criterii pe care îl au în vedere la stabilirea remunerației inventatorului. Evaluarea beneficiului se poate face numai pe bază de efecte economice certe, iar mărimea recompensei se va negocia în acord cu uzanțele și disponibilitățile angajatorului. O valoare de 10-30% din profitul net sau 1-5% din cifra de afaceri aferentă invenției ca recompensă a inventatorului, pare fezabilă și rezonabilă.</p>	<p>Valoarea este calculată după ce brevetul a fost exploatat, luându-se în considerare toate probele disponibile.</p>	<p>-</p>	<p>Recompensa pentru invențiile realizate în cadrul serviciului este deseori predeterminată. Recompensa pentru invențiile realizate în afara îndatoririlor obișnuite ale salariatului este determinată atunci când invenția este dezvoltată de angajatorului.</p>	<p>Sunt permise numeroase metode de evaluare, dar analogia cu licența echivalentă este cea mai folosită. Evaluarea este realizată la scurt timp după brevetarea invenției.</p>	<p>-</p>

<b>Calculul recompensei</b>	Calculul recompensei trebuie să aibă în vedere principiul "justei recunoașteri" a contribuției aduse de inventatorul salariat la invenție. Baza de calcul poate fi oferită doar de evaluările preliminare cu negocieri cu clauze suspensive a recompensei sau evaluări post-factum, cu stabilirea de redevențe certe, dar negociate.	Salariatul este îndreptățit la o parte corectă din beneficiul dobândit de angajator sau pe care acesta se așteaptă, în mod rezonabil, să-l dobândească. Determinarea unei părți corecte este un proces complex și implică evaluarea unui număr mare de factori.	Tribunalele vor evalua recompensa luând în considerare toate circumstanțele cazului.	Remunerarea de 1 până la 3 ori valoarea salariului lunar al salariatului este obișnuită pentru invențiile realizate în cadrul serviciului (anumite tribunale au stabilit recompense mai mari). Recompensa pentru invențiile realizate în afara îndatoririlor obișnuite ale salariatului trebuie să fie o "recompensă corectă", bazată pe factori cum ar fi valoarea economică a invenției și contribuția salariatului.	Punctul de plecare este valoarea economică a invenției. Aceasta este redusă apoi de cota factorului de distribuire, pentru a reflecta rolul salariatului, sarcinile atribuite și rolul acestuia în întreprindere. În sectorul privat, recompensa este în mod normal între 10% și 20% din valoarea economică.	Salariatul este îndreptățit la o remunerare echitabilă în concordanță cu importanța financiară a invenției și cu contextul în care aceasta a fost făcută. Determinarea unei părți corecte este complexă. Aceasta implică evaluarea unui număr mare de factori.
<b>Perioada de timp pentru creanțe</b>	Durata de viață activă în aplicarea invenției este, de regula, proporțională cu profitul anual generat de aceasta.	Orice moment de la data la care s-a acordat brevetul și până la 1 an după expirarea brevetului.	Revendicarea poate fi făcută timp de 10 ani de la realizarea invenției.	Dreptul la recompensă este automat. În cazul unei dispute, revendicarea trebuie să fie făcută în termen de 5 ani.	Dreptul la recompensă este automat și nu trebuie să fie neapărat revendicat.	Revendicarea trebuie să se facă în termen de 3 ani de la acordarea brevetului.

### **Legislația din Austria**

Angajatorii străini care angajează personal din Austria au tendința de a nu avea în vedere faptul că angajatorii nu au dreptul legal la transferul și utilizarea invențiilor realizate de către salariați, dacă nu a fost încheiat un contract de recompense cu salariatul inventator. Și chiar dacă există astfel de contracte, litigii pot apărea în cazul în care angajatorii interpretează greșit rapoartele de invenție ale salariaților lor sau nu răspund la invențiile raportate de personalul lor în timp util. În ciuda acordurilor contractuale, disputele privind remunerația pentru invenții, de multe ori legate de plecarea personalului - cheie, au frecvent ca rezultat recursul la proceduri legale. Mai ales întreprinderile cu activități intense de cercetare și dezvoltare sunt sfătuite să instituie un sistem de management al invențiilor de serviciu, inclusiv prin specificarea clauzelor contractuale, care, din păcate, sunt adesea formulate prea vag, cu comentarii standardizate ale rapoartelor de invenție ale salariaților și cu declarații de utilizare în timp util.

### **Legislația din Belgia**

Legea brevetelor nu oferă îndrumări în ceea ce privește dreptul la invenții în relația angajator-salariat. În lipsa aranjamentelor contractuale (pentru care există o preferință clară), este făcută o distincție între (i) invențiile de serviciu, (ii) invențiile dependente și (iii) invențiile libere sau independente.

Invențiile de serviciu sunt acele invenții realizate de salariat sau dezvoltate în cursul îndatoririlor contractuale sau care au decurs dintr-o sarcină specifică din partea angajatorului. Drepturile asupra acestor invenții sunt în general considerate ca fiind ale angajatorului. Invențiile dependente sunt cele care sunt într-un fel legate de sarcinile de serviciu. Legătura menționată poate consta dintr-o contribuție (importantă) activă sau pasivă din partea angajatorului, dar care va fi stabilită în mod egal în cazul în care salariatul s-a folosit de resursele companiei sau de know-how. Dreptul de proprietate asupra acestor invenții este subiectul multor dezbateri.

Invențiile libere sau independente sunt acelea care nu aparțin niciuneia dintre categoriile menționate, adică acolo unde capacitatea de inventator a salariatului nu a afectat în niciun fel procesul inventiv. Drepturile asupra acestor invenții aparțin salariatului. Transferul drepturilor de autor asupra lucrărilor create de salariat în cadrul contractului de muncă necesită aranjamente contractuale explicite și fără ambiguități în această privință. (Articolul 3§3 din Legea drepturilor de autor). Drepturile morale, cum ar fi dreptul de a menține integritatea lucrărilor, nu pot fi transferate, brevetate sau atribuite în conformitate cu legea belgiană (Articolul 1§2 din Legea drepturilor de autor).

Drepturile de autor pentru software-ul creat de către salariat în timpul exercitării sarcinilor sale sau în conformitate cu instrucțiunile angajatorului sunt, conform prevederilor legale și în absența prevederilor contractuale contrare, dobândite de angajator (Articolul 3 din Legea protejării programelor de calculator).

În universitățile din Comunitatea Flamandă (incluzând și universitățile de limbă olandeză din jurul orașului Bruxelles), se aplică Hotărârea privind universitățile din Comunitatea Flamandă. Art.1 168 din această hotărâre prevede că exploatarea drepturilor asupra invențiilor rezultând din activitățile de cercetare realizate de personalul angajat aparțin universității. Invențiile sunt larg definite astfel încât să includă invenții patentabile, soiuri de plante, modele și desene, programe de calculator, baze de date și tipografii de semiconductoare în măsura în care acestea pot fi exploatare comercial. Drepturile de autor nu sunt acoperite de această hotărâre.

### **Legislația din Danemarca**

În Danemarca, legislația privind proprietatea asupra brevetelor este guvernată de către Legea brevetelor, Legea privind modelele de utilitate și Legea invențiilor de serviciu. Legea privind invențiile din instituțiile publice reglementează, printre altele, dreptul de proprietate asupra invențiilor al salariaților din universități, iar Legea privind invențiile de serviciu nu se aplică

salariaților din universități. Lucrările creative, inclusiv programele de calculator, sunt guvernate de Legea privind dreptul de autor și Legea designului.

În conformitate cu Secțiunea 1 din Legea brevetelor, inventatorul are dreptul de a-și înregistra dreptul de proprietate intelectuală asupra invenției. Ca regulă generală, se procedează în acest fel și în situația în care salariații realizează invenții pe durata sau în legătură cu serviciul. Așadar, conform Secțiunii 3 din Legea invențiilor de serviciu, un salariat deține dreptul de a brevetă orice invenție pe care o realizează pe perioada angajării sale. Totuși, dacă invenția este creată ca parte a sau în cursul muncii salariatului, iar utilizarea invenției aparține domeniului de afaceri al angajatorului, salariatul trebuie să-și notifice angajatorul în ceea ce privește invenția. La fel se întâmplă dacă invenția este rezultatul unei sarcini specifice, dată de către angajator salariatului. Ca urmare a notificării din partea salariatului, angajatorul are la dispoziție patru luni în timpul cărora poate să decidă dacă aplică pentru un brevet în totalitate sau în parte pentru invenția respectivă, în numele angajatorului. Acele părți ale invenției care nu au fost revendicate de către angajator sunt libere pentru salariat, acesta fiind îndreptățit să aplice pentru un brevet în nume propriu. Angajatorul trebuie să recompenseze salariatul pentru crearea unei invenții. Conform secțiunii 8 din Legea invențiilor de serviciu, recompensa trebuie să fie “rezonabilă” și să ia în considerare natura invenției și eforturile depuse pentru realizarea acesteia. Totuși, acest lucru nu se aplică dacă valoarea invenției nu depășește ceea ce, în mod rezonabil, este de așteptat ca salariatul să realizeze în procesul de muncă. Părțile sunt libere să facă derogare de la regulile mai sus menționate printr-un contract de muncă sau alt tip de înțelegere, spre exemplu, prin stabilirea faptului că orice invenție creată pe durata procesului de muncă al salariatului va fi automat transferată către angajator. Cu toate acestea, nu se poate face derogare de la regula conform căreia se cere o recompensare rezonabilă a salariatului. În ceea ce îi privește pe salariații din universități, Legea privind invențiile din instituțiile publice se aplică oricărei invenții realizate de către salariații din instituțiile publice de cercetare, după 1 ianuarie 2000.

În conformitate cu această lege, instituțiile de cercetare (universități publice, spitale etc) au dreptul de a deține drepturi de proprietate intelectuală asupra oricărei invenții realizate de salariații lor, transferată către instituție. Transferul drepturilor de proprietate intelectuală de la salariat către instituție trebuie să urmeze procedura instituită prin lege. Pe scurt, salariatul trebuie să raporteze orice invenție către instituție, fără mare întârziere. Apoi, instituția are două luni (sau mai mult, prin acord reciproc) pentru a evalua invenția. Înainte de finalizarea celor două luni sau oricărei perioade extinse convenite, instituția trebuie să notifice salariatul asupra intenției sale de a revendica invenția. Dacă instituția dorește să revendice invenția, salariatul are dreptul la o recompensă rezonabilă. În proiecte care implică mai mult decât o singură instituție de cercetare, instituțiile trebuie să ajungă la un acord privind dreptul de proprietate asupra oricărei invenții sau rezultat anterior realizării acesteia. În proiecte de cercetare & dezvoltare realizate în colaborare cu companii private, instituția de cercetare poate să transfere brevetul sau drepturile de proprietate intelectuală companiei private înainte de generarea oricăror rezultate sau ulterior. În ceea ce privește programele informatice, secțiunea 59 din Legea dreptului de autor conține o derogare specifică de la principiul general al dreptului de proprietate al salariatului. Conform acestei prevederi, angajatorul va fi întotdeauna singurul deținător al drepturilor de autor pentru un program informatic creat de către un salariat (un programator), în timpul procesului de muncă normal sau pentru un program informatic creat la cerere, conform specificațiilor angajatorului.

### **Legislația din Finlanda**

În Finlanda, invențiile realizate de salariat aflat sub un contract cu un angajator sunt acoperite de Legea privind invențiile de serviciu. Legea acoperă doar invențiile care pot fi brevetate în Finlanda. Aceasta prezintă în linii generale dreptul angajatorului la astfel de invenții, precum și dreptul inventatorului la o recompensă rezonabilă. Această lege are caracter discreționar, ceea ce înseamnă că multe dintre prevederile sale se aplică numai dacă angajatorul și salariatul nu au ajuns la un acord separat, individual, în această privință. Totuși, trebuie reținut faptul că dreptul unui salariat la o recompensă rezonabilă pentru o invenție nu poate să fie ignorant în favoarea unui acord intrat în vigoare înainte de realizarea invenției. Ceea ce se înțelege prin “recompensă rezonabilă” nu este complet definit în această lege.

Este important ca o întreprindere care planifică adoptarea unui cod de practici, să armonizeze în profunzime acest cod cu caracteristicile specifice ale organizației, înainte de a-l implementa. În această privință, este de dorit să angajeze expertiză externă pentru asigurarea asistenței. Este important ca întreprinderile să desemneze o persoană ca adjunct cu responsabilități speciale, pentru aspectele privind invențiile de serviciu. Aceste îndatoriri pot fi preluate în paralel cu alte îndatoriri principale ale persoanei desemnate.

O bună bază pentru implementarea codului de practici privind invențiile de serviciu este includerea în contractul de angajare a unor termene și condiții care să precizeze că salariatul va adera la codul de practici al întreprinderii. Un exemplar al codului de practici ar trebui să fie atașat exemplarului de contract de angajare aferent fiecărei părți. Codul de practici privind invențiile de serviciu, precum și documentația care susține că acest cod se aplică contractului de angajare, trebuie să fie atașate, de asemenea, la documentația celor care se ocupă de administrarea personalului.

Dacă invenția a decurs dintr-o activitate a salariatului în timpul exercitării îndatoririlor sale sau, în mod esențial, este rezultatul folosirii experienței dobândite în întreprinderea sau în instituția angajatorului său sau într-o întreprindere sau instituție aparținând aceleiași corporații consolidate, angajatorul poate să dobândească dreptul asupra invenției, în întregime sau parțial, dacă folosirea acestei invenții aparține domeniului de activitate al întreprinderii angajatorului sau unei întreprinderi aparținând aceleiași corporații consolidate. Dacă invenția este rezultatul unei sarcini specifice distribuite acestuia, angajatorul poate dobândi dreptul asupra acesteia, chiar dacă folosirea invenției nu se încadrează în domeniul de activitate al întreprinderii angajatorului sau al unei întreprinderi aparținând aceleiași corporații consolidate.

Dacă o invenție a cărei folosire aparține domeniului de activitate al întreprinderii angajatorului sau al unei întreprinderi aparținând aceleiași corporații consolidate, dar care a fost concepută în legătură cu domeniul de angajare, dar alta decât cele la care se face referire în prima subsecțiune, angajatorul este îndreptățit să dobândească dreptul de folosire asupra invenției.

Dacă angajatorul ar dori să dobândească un drept mai cuprinzător asupra invenției la care se face referire în a doua subsecțiune decât cel prevăzut acolo sau ar dori să dobândească dreptul asupra unei invenții care a fost concepută fără nicio legătură cu domeniul de angajare, dar a cărei folosire are legătură cu activitatea întreprinderii angajatorului sau a unei întreprinderi aparținând aceleiași corporații consolidate, atunci angajatorul ar trebui să aibă prioritate în dobândirea unui astfel de drept, prin acord cu salariatul.

### **Legislația din Franța**

Se apreciază că în Franța, aprox. 90% din invențiile brevetabile sunt, în fapt, invenții de serviciu. Legislația relevantă pentru reglementarea invențiilor de serviciu este complexă și are în prim plan „Codul proprietății intelectuale” (subsecțiunea 1 – Invențiile salariaților) și, respectiv, „Decretul asupra invențiilor salariaților nr. 79-997/1979 amendat în 1984. În funcție de condițiile în care a fost creată invenția, dreptul la invenție și deci posibilitatea de a depune o cerere de brevet revine fie salariatului, fie angajatorului.

În ultima situație, salariatul are dreptul la o contrapartidă financiară și, pe cale de consecință, acesta are obligația de a declara angajatorului orice invenție pe care a realizat-o, tocmai pentru a-i permite să stabilească drepturile pe care estimează să le obțină din exploatarea invenției brevetate.

În conformitate cu Articolul L611-7 (1), invențiile realizate de către o persoană salariată în executarea unui contract de muncă cuprinzând o misiune inventivă care corespunde funcțiilor sale efective sau de studii și cercetărilor care i-au fost încredințate în mod explicit, vor aparține angajatorului. Angajatorul este obligat să plătească o remunerație suplimentară pentru invenție; cuantumul remunerației suplimentare a fost, în trecut, de una până la trei ori valoarea salariului lunar. Totuși, în decembrie 2000, Curtea de Casație din Paris a acordat unui inventator o remunerație suplimentară de 4.000.000 franci francezi (aproximativ 830.000 de dolari) având la bază exploatarea unui brevet legat de compoziția farmaceutică destinată tratamentului cancerului de prostată. Legea franceză a brevetelor cere, de asemenea, ca persoanele legal rezidente în



Franța să aplice mai întâi în Franța, înainte de a depune cererea de brevet în străinătate. Încălcarea acestor prevederi poate conduce la sancțiuni incluzând închisoarea sau amendă.

Legea brevetelor prevede trei categorii de invenții:

- Invenții realizate în cadrul îndatoririlor obișnuite ale salariatului (*Inventions de mission attribuables*);
- Invenții realizate în afara îndatoririlor obișnuite ale salariatului (*Inventions hors mission attribuables*);
- Invenții deținute de către salariat (*Inventions hors mission non attribuables*).

Categoria invenției determină atât proprietarul drepturilor de proprietate intelectuală, cât și tipul de recompense, în absența unei clauze contractuale care să fie mai favorabilă salariatului. Categoriile diferențiază invențiile în acord cu măsura “misiunii” (sau îndatoririi) inventive a salariatului.

**Invenții realizate în cadrul îndatoririlor obișnuite ale salariatului** sunt create de salariați:

- în cursul unei misiuni inventive definite prin contractul de muncă;
- pe durata studiilor sau cercetărilor încredințate expres pe durata angajamentului lor de muncă.

Se întâmplă ca un salariat să creeze o invenție acționând în acord cu fișa postului, invenție care este interpretată de tribunal într-un sens mai larg. Aceste invenții aparțin angajatorului. Totuși, un salariat este îndreptățit la o “remunerație suplimentară” pentru invenție. Prevederile legale nu precizează metoda de calcul a unei astfel de remunerații. Remunerația suplimentară poate fi calculate pe baza:

- contractelor colective (adică contracte care privesc toți salariații care lucrează într-un anumit sector industrial);
- contractelor de întreprindere (adică contracte între întreprindere și sindicate, aplicabile salariaților întreprinderii);
- contractelor individuale de muncă.

Remunerația suplimentară tipică este determinată de un aranjament contractual. Remunerația cuprinsă între unu până la de trei ori valoarea salariului lunar este adesea utilizată. Acordarea de către Curtea Supremă franceză (*Cour de Cassation*) a sumei 557.000 de euro drept recompensă pentru inventatorul unui brevet relativ la tratamentul farmaceutic al cancerului de prostată poate fi văzută ca excepțională. (*Hoechst Marion Roussel/Raynaud, La Cour de Cassation, Chambre Commerciale, November 21, 2000; Arrêt no 2086.Rejet.; Pourvoi no 98- 11.900; and GRUR Int. 2001, 785*).

Un sondaj realizat de către Institutul Francez pentru Proprietate Intelectuală (*Institut national de la propriété industrielle (INPI)*) în 2008, a arătat că remunerația suplimentară tinde să fie mai mare atunci când este acordată în timpul fazei de exploatare:

- remunerația acordată după ce exploatarea invenției a început este, în general, între 1.000 și 12.000 de euro;
- remunerația acordată la momentul în care invenția este realizată, este tipic între 500 și 2.010 de euro.

Remunerația suplimentară este în mod obișnuit plătită la depunerea unui brevet. Dreptul la compensare este automat, dar în cazul unei dispute, revendicarea trebuie să fie făcută în interval de cinci ani. În funcție de circumstanțe, punctul de plecare al acestei perioade poate fi când:

- salariatul află (sau poate să fi aflat) despre exploatarea comercială a brevetului;
- angajatorul informează salariatul că remunerația suplimentară va fi plătită;
- începe exploatarea invenției.

**Invențiile realizate în afara îndatoririlor obișnuite ale salariatului** sunt create de salariați pe durata angajamentului salariatului și care nu intră în prima categorie, dar au fost create folosind cunoștințele, tehnicile sau metodele specifice angajatorului sau date furnizate de către angajator.

Dacă invenția are legătură cu activitățile angajatorului, angajatorul poate să ceară un transfer obligatoriu al invenției și a drepturilor de brevet asociate, în termen de patru luni de la data la care are cunoștință de realizarea invenției.

Dacă angajatorul dobândește dreptul de proprietate, salariatul are dreptul la "recompensă echitabilă", care se calculează atunci când invenția este dezvoltată angajatorului.

Recompensa echitabilă se bazează pe:

- valoarea economică a invenției;
- nivelul contribuției salariatului la realizarea invenției;
- orice alte circumstanțe relevante referitoare la invenție.

Recompensa poate fi o sumă forfetară, plăți organizate sau un aranjament de redevențe.

**Invențiile deținute de către salariat** aparțin salariatului, care este liber de a exploata invenția în mod direct, prin intermediul angajatorului sau prin orice terță parte. În acest caz, discutăm despre invenții realizate în afara oricărei misiuni încredințate de către angajator și care nu prezintă nici o legătură cu întreprinderea. Proprietatea revine în exclusivitate salariatului care nu beneficiază, în consecință, de nici un drept de remunerație, iar salariatul dispune liber de utilizarea invenției și, implicit, are întreg beneficiul ce decurge din invenție.

Pentru fiecare categorie de invenție de serviciu, se aplica un regim distinct care stabilește:

- proprietatea asupra invenției;
- natura contrapartidei financiare acordată inventatorului, dacă invenția revine angajatorului.

#### **Obligația salariatului de a raporta invenția:**

Orice salariat care a realizat o invenție are obligația de a o raporta angajatorului. Obligația are în vedere toți salariații și orice invenție creată de aceștia, indiferent de încadrarea invenției ca fiind de misiune sau în afara misiunii. Odata cu raportarea invenției către angajator, salariatul îi propune acestuia categoria în care el consideră că se încadrează invenția. Dacă există mai mulți inventatori, aceștia pot face o raportare comună.

De exemplu la întreprinderea ONERA, la declararea invenției, se activează un Statut al Inventatorului, care reprezintă un acord de întreprindere, semnat de președintele ONERA cu sindicatele. Acesta prevede ca în funcție de calitatea invenției (judecată de către o comisie constituită din experți interni, plus directori și reprezentanți aleși ai personalului), să se acorde o primă de invenție care poate ajunge până la 6.000 de euro, de împărțit între autori (cu procentajul de drept de autor convenit între ei și parafat de către Acordul de Asociere înregistrat la Organismul național). În cazul unor contestații, situația se poate arbitra printr-o comisie de arbitraj, având în vedere că, prin lege, Președintele ONERA dispune în ceea ce privește proprietatea industrială și că cercetătorii, în virtutea contractului de muncă, sunt autori care cedează drepturile de proprietate industrială angajatorului.

Angajatorul, în schimb, îi recompensează în a doua fază (acesta este cadrul legal, care lasă reglarea detaliilor la latitudinea întreprinderilor sau laboratoarelor sub forma acordului de întreprindere, negociat între direcția generală și reprezentanții personalului).

Dacă întreprinderea – ONERA, obține redevența în urma exploatării de către o întreprindere industrială, 25% din acesta redevență este distribuită autorilor în fiecare an. Nu se deduc cheltuielile cu proprietatea industrială.

La alte unități, ex. CEA sau CNRS, se redistribuie 50% din redevență, anual, dar înainte se deduc cheltuielile cu proprietatea industrială.

### **Legislația din Germania:**

Legislația germană, în special așa – numita “Lege privind invențiile realizate de către salariați”, impune ca invențiile realizate de salariați să aparțină în primul rând acestora, și doar printr-un act special, dar și cu remunerare specială, pot deveni proprietatea angajatorului.

Legislația germană reglementează aspecte legate de proprietatea salariatului asupra invențiilor, precum și de recompensarea la care are dreptul, prin lege.

În cazul în care invențiile sunt realizate în cadrul îndatoririlor de serviciu ale salariatului, acestea pot fi revendicate de către angajator. Salariatul trebuie să notifice angajatorul cu privire la realizarea unei invenții și să-i permită acestuia să aleagă dacă face o revendicare limitată sau nelimitată a invenției.

În cazul acestora din urmă, angajatorul are dreptul la proprietate asupra invenției, dar trebuie să plătească "o recompensă rezonabilă" pentru acest lucru. O recompensă similară se datorează în cazul în care angajatorul face o revendicare limitată, singura diferență fiind că, în acest caz, drepturile asupra invenției derivă dintr-o licență neexclusivă.

Invențiile, în sensul Legii, sunt numai invențiile tehnice, care, în principiu, pot fi protejate de legislația germană printr-un brevet sau printr-un model de utilitate.

Germania a avut, încă din 1957, o lege separată pentru invențiile de serviciu (*Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbnErfG)*), care este însoțită de metodologii de aplicare din partea ministerului privind recompensele pentru invențiile salariaților din sectorul privat (*Vergütungsrichtlinien für Arbeitnehmererfindungen*) (Guidelines). ArbnErfG continuă o legislație anterioară și o jurisprudență care recunoaște dreptul inventatorilor de a primi recompense de la angajatori pentru invențiile lor. ArbnErfG acoperă toate invențiile realizate pe durata derulării contractului de muncă și se aplică nu numai invențiilor brevetabile, ci și modelelor de utilitate și sugestiilor pentru îmbunătățiri tehnice, care nu sunt brevetabile.

ArbnErfG încearcă să găsească un echilibru între:

- secțiunea 6 din Legea brevetelor (Patentgesetz), care dă inventatorilor drepturi asupra invențiilor lor;
- principiile de bază din legislația muncii, care prevăd că munca unui salariat aparține angajatorului.

Ca urmare a acestui exercițiu de echilibrare, Legea prevede un set de reguli, care clasifică invențiile în diferite categorii și impune obligativitatea de a notifica angajatorul asupra tuturor invențiilor. Angajatorul poate revendica drepturi asupra invenției în anumite intervale de timp, dacă respectă anumite obligații. Aceste obligații includ plata recompenselor către inventator. ArbnErfG a fost modificată și produce efecte începând cu 1 octombrie 2009. Aceste modificări au făcut unele schimbări limitate la legile existente privind dreptul de proprietate asupra invențiilor de serviciu și recompenselor salariaților. Mulți, totuși, au urmărit schimbări mai ample, criticând sistemul ca fiind extrem de complex și birocratic.

**Clasificarea invențiilor.** Invențiile sunt clasificate fie ca:

- invenții de serviciu - aceste invenții sunt realizate în legătură cu serviciul, activități de servicii publice conexe sau sarcini pe care salariatul trebuie să le realizeze sau bazate, într-o măsură semnificativă, pe expertiza sau activitățile angajatorului;
- invenții libere - acestea sunt toate celelalte invenții.

Invențiile salariaților care nu pot fi legate de activitățile companiei, făcute de un salariat, fără să afecteze sau să implice mijloacele angajatorului sunt considerate **invenții libere**. Ca și în cazul invențiilor de serviciu, salariatul trebuie să informeze imediat, în scris, angajatorul despre invenția sa liberă.

Înainte ca salariatul, pe durata angajării sale, să poată utiliza o invenție liberă în altă parte, el trebuie mai întâi să ofere, în condiții rezonabile, dreptul neexclusiv de a folosi invenția sa liberă

angajatorului, în cazul în care invenția sa ar atinge sfera de aplicație sau operațiunile de afaceri curente sau planificate ale angajatorului. Acest privilegiu expiră, dacă angajatorul nu acceptă oferta în termen de trei luni.

Odată cu finalizarea invenției, salariatul trebuie să trimită angajatorului imediat, în scris, un raport cu privire la aceasta. Raportul trebuie să fie desemnat drept raport de invenție și să fie trimis confidențial, prin poșta internă. Angajatorul trebuie să trimită salariatului imediat, în scris, o confirmare că raportul său a fost primit.

**Dreptul de proprietate.** Atunci când sunt realizate, indiferent de tipul invențiilor, acestea aparțin angajatorului.

Salariatul trebuie să notifice angajatorul asupra fiecărei invenții brevetabile (liberă sau de serviciu) pe care a realizat-o. Angajatorul poate să solicite dreptul de proprietate asupra invenției în termen de patru luni de la data notificării. Până la recente modificări ale ArbNErfG (a se vedea mai sus, prezentarea generală), angajatorul trebuia să revendice în mod activ invenția. Cu toate acestea, situația a fost acum inversată. Se presupune că angajatorul revendică invenția, numai dacă nu renunță la invenție în favoarea salariatului specific, în scris, în termen de patru luni de la notificare.

Angajatorul nu are niciun drept să dețină invențiile libere. Totuși, dacă intră în aria lui de activitate, inventatorul trebuie să ofere angajatorului un drept de exploatare neexclusivă, înainte ca inventatorul să exploateze invenția. Dacă angajatorul nu acceptă oferta în termen de trei luni, dreptul acestuia expiră.

**Recompensarea.** Dacă angajatorul revendică dreptul de proprietate asupra invenției de serviciu, trebuie să îndeplinească ambele condiții:

- să plătească salariatului "o recompensă rezonabilă", care este determinată în concordanță cu metodologiile de aplicare;
- să se asigure că invenția este protejată corespunzător în Germania.

Dacă angajatorul și salariatul nu pot cădea de acord asupra termenelor și condițiilor referitoare la recompensă într-o perioadă de timp rezonabilă, angajatorul trebuie să calculeze nivelul recompensei într-o declarație scrisă care include motivele. Această declarație trebuie să fie scrisă în termen de trei luni de la acordarea brevetului. Dacă salariatul nu este de acord cu recompensa propusă, acesta poate să înceapă procedurile de arbitraj. Patru factori sunt deosebit de importanți pentru calcularea recompensei:

- valoarea economică a invenției;
- sarcina atribuită, adică, dacă sarcina care a condus la invenție este bazată pe inițiativa salariatului sau a companiei;
- soluția sarcinii, adică, dacă și-a rezolvat sau nu salariatul sarcina utilizând cunoștințe specifice postului, cunoștințe și proceduri de lucru specifice companiei și sprijinul companiei;
- poziția salariatului în cadrul companiei.

Metodologiile de aplicare prevăd diferite metode pentru a determina valoarea economică a invenției, dintre care analogia cu licența echivalentă este cel mai des folosită. Dacă cifra de afaceri depășește 1,5 milioane de euro, metodologiile de aplicare prevăd o reducere progresivă între 10% și 80% din taxa ipotetică de licență.

### **Cedarea unei invenții de serviciu și invențiile libere**

O invenție de serviciu este considerată drept „cedată”, atunci când angajatorul eliberează în scris o declarație în acest sens. Salariatul are apoi libertatea de a folosi invenția de serviciu care a fost cedată.

Același regim se aplică așa-numitelor "invenții libere", create de un salariat și care de la început nu au afectat sfera de interese a angajatorului. Ca o chestiune de principiu, ca și în cazul invențiilor de serviciu, salariatul trebuie să informeze imediat în scris angajatorul asupra invenției libere.

Notificarea trebuie să conțină suficiente detalii despre invenție (și, dacă este necesar, cu privire la modul în care a fost dezvoltată) pentru ca angajatorul să poată evalua dacă într-adevăr este o invenție liberă. În cazul în care, în termen de trei luni de la primirea declarației scrise a salariatului, angajatorul nu contestă faptul că invenția notificată este o invenție liberă, el pierde dreptul de a pretinde că este o invenție de serviciu.

Nu există, totuși, nicio obligație de a notifica angajatorul despre invențiile libere, în cazul în care invenția în mod evident nu poate fi utilizată în domeniul activităților de afaceri ale întreprinderii angajatorului.

Înainte ca salariatul, pe durata angajării sale, să poată utiliza o invenție liberă în altă parte, el trebuie mai întâi să ofere în condiții rezonabile dreptul neexclusiv de a folosi invenția sa liberă angajatorului, în cazul în care invenția sa ar atinge sfera de aplicație sau operațiunile de afaceri curente sau planificate ale angajatorului. Acest privilegiu expiră, dacă angajatorul nu acceptă oferta în termen de trei luni.

### **Revendicarea invenției de serviciu**

În cazul în care angajatorul nu renunță în mod explicit la dreptul său asupra invenției în termen de 4 luni de la primirea raportului, invenția și toate drepturile și obligațiile asociate cu acesta aparțin angajatorului. În acest caz, toate drepturile de proprietate asupra invenției de serviciu trec la angajator.

În special, angajatorul dobândește apoi dreptul de a utiliza invenția comercială, de a o brevetă, de a o acorda ca licență sau de a o vinde. Dacă invenția de serviciu este liberă, atunci angajatorul emite în acest sens o declarație scrisă. Salariatul este apoi liber de a o folosi, după cum consideră acesta.

### **Drepturile și obligațiile angajatorului în ceea ce privește revendicarea unei invenții**

Când se face o revendicare referitoare la o invenție de serviciu, iar drepturile de utilizare ale acesteia au trecut la angajator, salariatul are dreptul de a solicita o compensație rezonabilă. Suma depinde de utilizarea comercială a invenției, de sarcinile salariatului și poziția sa în cadrul companiei, precum și de măsura în care compania a fost implicată în crearea invenției. În plus, angajatorul este obligat să solicite imediat brevetarea invenției sau, mai frecvent, înregistrarea modelului de utilitate. Mai mult decât atât, el are dreptul de a solicita protecția pentru un brevet de invenție în orice altă țară. În cazul în care el nu își exercită acest drept, el trebuie să cedeze acest drept salariatului și să-i permită dobândirea drepturilor de proprietate intelectuală în alte țări, la cererea acestuia.

Cedarea acestui drept ar trebui să aibă loc în timp util, pentru ca salariatul să fie în măsură să profite de prioritatea descrisă în acordurile internaționale în domeniul dreptului proprietății industriale. Cedarea trebuie să aibă loc în cursul anului de prioritate. Odată ce dreptul de brevetare a fost cedat pentru brevetarea în străinătate, angajatorul își poate rezerva dreptul neexclusiv de utilizare a invenției în țările străine în cauză, cu condiția unei despăgubiri rezonabile. Angajatorul este obligat în plus să predea salariatului copii ale cererii de brevet și să-l informeze cu privire la evoluția procesului de brevetare. La cererea salariatului, angajatorul trebuie să-i permită să inspecteze toată corespondența cu oficiul de brevete.

La solicitarea angajatorului, salariatul trebuie să-l sprijine, la rândul său, în dobândirea drepturilor de proprietate intelectuală și să ofere declarațiile necesare. Angajatorul este, de asemenea, liber să întrerupă procesul de brevetare pentru invenția de serviciu sau să înceteze menținerea dreptului de proprietate intelectuală, după ce brevetul a fost acordat.

În astfel de cazuri însă, el trebuie să comunice inventatorului și la cererea acestuia, dar și pe socoteala acestuia, să-i transfere drepturile de brevet și să-i predea documentele referitoare la invenție. În același timp, însă, angajatorul își poate rezerva dreptul neexclusiv de utilizare a invenției de serviciu, plătind o despăgubire rezonabilă. În plus, atât angajatorul și salariatul au obligația de a păstra secretul cu privire la invenția raportată.

Angajatorul trebuie să păstreze secretul invenției, pe care salariatul a raportat-o sau i-a notificat-o, atâta timp cât salariatul are interese întemeiate în acest sens. De exemplu, angajatorul trebuie să

păstreze secretul asupra invenției până la solicitarea unui brevet. Salariatul trebuie să păstreze secretul invenției de serviciu până când brevetul a fost acordat sau datele sale devin cunoscute prin publicare.

O situație specială este cea în care invenția este realizată de un student, întrucât studentul nu este nici salariat, nici inventator extern. Creația sa, în sarcinile curriculare, ar putea fi asociată cu sarcina salariaților, dar între el și Universitate nu prevalează niciun contract care să reglementeze drepturile și obligațiile legate de invențiile sale. Fiind înmatriculat, el este o parte a corpului universității, dar nu un salariat al acesteia. În timpul sarcinilor curriculare, studentul se bucură de îndrumarea corpului didactic, salariați ai universității. Ca atare, rezultatele muncii sale sunt similare cu cele ale statutului unui salariat. Un caz special este teza de masterat sau de doctorat, care se presupune a fi o lucrare extra-curriculară, deci independentă.

Aceste cazuri sunt considerate în Germania, invenții externe. În consecință, ele nu intră sub guvernarea reglementărilor pentru invențiile de serviciu. În scenariul universitate – angajat, avem două cazuri diferite:

1. Invenția profesorilor, care intră sub incidența salariaților din institutele de cercetare;
2. Invenția studenților, care este la rândul ei diferențiată:
  - Lucrări independente (masterat, doctorat ) - care NU sunt invenții de serviciu, ci invenții libere, reglementate separat;
  - Lucrări în cadrul curriculumului, deci asistate de profesor. În acest caz, profesorul este remunerat ca în situația 1, iar studentul este considerat colaborator al profesorului, fiind remunerat la latitudinea acestuia, în funcție de contribuția studentului respectiv.

### **Legislația din Ungaria**

**Invenția de serviciu** este invenția unei persoane care dezvoltă o invenție fără a avea contract de misiune inventivă. Dreptul de revendicare a invenției aparține încă de la început inventatorului; angajatorul este, totuși, îndreptățit prin lege să utilizeze invenția. Dreptul angajatorului de utilizare a invenției nu este exclusiv.

Inventatorul este obligat să raporteze invenția de serviciu angajatorului imediat după crearea sa. Angajatorul are nouăzeci de zile, după primirea notificării, pentru a face o declarație, prin care face cunoscută intenția sa de a revendica invenția de serviciu. În lipsa unei declarații de acest tip, în perioada de timp menționată, inventatorul salariat poate dispune liber de drepturile asupra invenției de serviciu. Același lucru este valabil și dacă angajatorul consimte la acest lucru. În cazul în care angajatorul alege să revendice invenția de serviciu, el este obligat să depună o cerere de brevet într-o perioadă rezonabilă de timp, după primirea notificării referitoare la existența invenției.

Legea brevetelor impune o sarcină suplimentară asupra angajatorului, aceea de a acționa la un nivel de prudență necesar în general la dobândirea unui brevet. Mai mult, dacă angajatorul omite sau comite o acțiune care ar duce la respingerea solicitării brevetului, angajatorul trebuie să ofere inventatorului o cesiune liberă asupra dreptului la brevet.

Dacă angajatorul consideră ca invenția va fi folosită ca secret comercial, nu va depune o cerere de brevet sau o va retrage, dacă a fost deja depusă și nu a fost publicată. În aceste condiții, angajatorul trebuie să recunoască faptul că, în lipsa caracterizării sale ca secret comercial, invenția de serviciu ar fi, altfel, eligibilă pentru a fi protejată ca brevet. Salariatul trebuie să fie notificat asupra acestei decizii și, în caz de litigiu, sarcina furnizării probei este a angajatorului, pentru a demonstra că invenția nu a fost eligibilă pentru protecția acesteia ca brevet.

Legea brevetelor din Ungaria asigură o recompensă echitabilă a salariatului inventator corelată cu importanța financiară a invenției. În Ungaria, cifra recompensei trebuie să fie egală cu cea care ar fi datorată de angajator pentru o licență de brevet.

Există două posibilități pentru recompensarea inventatorilor (i) plată prin analogia cu licența echivalentă sau (ii) o sumă forfetară. Dreptul inventatorului la recompensă reiese la utilizarea invenției..

### **Legislația din Israel**

„Invențiile de serviciu”, în conformitate cu Legea brevetelor din Israel, sunt invențiile care îndeplinesc două condiții: (a) au fost create ca urmare a serviciului prestat de către salariat angajatorului și (b) pe durata contractului de muncă. În conformitate cu Legea Brevetelor, o invenție de serviciu este proprietatea angajatorului numai dacă părțile nu hotărăsc altceva. În situația în care există o înțelegere între părți, prevederile înțelegerii vor prevala asupra dispozițiilor legale. Legea mai prevede că un salariat are dreptul la redevențe pentru o invenție de serviciu care a devenit proprietatea angajatorului.

Secțiunea 134 din Legea Brevetelor prevede ca în lipsa unui acord privind existența și domeniul în care angajatul are dreptul la redevențe sau a unei alte prevederi privind invențiile de serviciu, Comitetul pentru Recompense și Redevențe al Oficiului Israelian de Brevete (Comitetul) este autorizat să determine domeniul în care salariatul are dreptul, pe seama unei astfel de invenții de serviciu. Ca și în alte țări, inventatorii și antreprenorii care contribuie la dezvoltarea tehnologică din Israel, sunt de obicei recompensați cu acțiuni ale societății.

Secțiunea 135 din Legea Brevetelor stabilește metodologia de aplicare care guvernează luarea deciziilor Comitetului în această privință: (i) rolul și responsabilitatea angajatului, (ii) măsura în care invenția este legată de munca angajatului, (iii) inițiativa angajatului în dezvoltarea invenției, (iv) posibilitatea utilizării invenției și orice utilizare a acesteia și (v) orice cheltuieli rezonabile în situația în care au fost realizate cheltuieli de către angajat, pentru a obține protecția invenției în Israel.

La începutul lunii februarie 2010, Comitetul pentru Recompense și Redevențe desemnat în conformitate cu Legea brevetelor din Israel, 5727-1967, a luat o decizie într-o speță nouă în cazul *Actelis Networks vs. Yishai Ilani* ("Hotărârea"), referitoare la drepturile salariaților de a primi recompense pentru exploatarea de către angajatori a invențiilor lor de serviciu.

„Hotărârea” se referă la o situație în care salariatul a semnat un acord prin care titlul oricărei invenții pe care a făcut-o este transferat angajatorului. În „Hotărâre”, a fost proiectată îndoiala asupra situației în care o dispoziție dintr-o înțelegere, prin care salariatul renunță la dreptul de a primi redevențe, poate fi executorie.

Într-o decizie care poate avea un impact amplu asupra sectorului high-tech, aflat în plină dezvoltare în Israel, Curtea Supremă Israeliană a decis că un salariat care a creat o invenție brevetabilă pe durata contractului de muncă poate solicita recompense pentru aceasta – chiar dacă în contractul său de muncă este stipulat altceva.

Curtea Supremă Israeliană a hotărât că un contract care a exclus dreptul la redevențe și alte recompense pentru invenții nu elimină posibilitatea de arbitraj la Comitetul de Recompense din cadrul Ministerului Justiției, întrucât dreptul la arbitraj nu poate fi anulat, în conformitate cu legislația muncii din Israel.

Ca practică generală, în special în sectorul high-tech, în contractul de muncă al oricărui angajat se introduce o clauză standard de confidențialitate și de garantare a proprietății cum ar fi: „Subsemnatul ...garantez după cum urmează:... toate drepturile de proprietate, proprietate intelectuală, drepturile de dezvoltare și comercializare aparțin în mod legitim numai întreprinderii, fără restricții și rezerve...Subsemnatul atribui și transfer în totalitate, toate drepturile pe care le am sau le voi avea asupra oricărei invenții sau dezvoltare pe care întreprinderea le va dezvolta pe durata angajării mele și garantez să semnez și să declar orice document, autorizație sau atribuire necesară pentru înregistrarea tuturor drepturilor de proprietate intelectuală în numele sau la recomandarea întreprinderii.”

### **Legislația din Italia**

În Italia, invenția unui salariat aparține angajatorului, dar salariatul are dreptul la o recompensă echitabilă, ce urmează a fi stabilită în funcție de importanța invenției.

Legea brevetelor din Italia prevede, conform Art. 27, că persoanele cu reședința în Italia, fie depun cererea de brevet prima dată în Italia, fie obțin autorizație pentru depunerea în străinătate. Orice încălcare a art. 27 atrage penalități printr-o amendă în sumă de nu mai puțin de 30.000 € sau privare de libertate. Există într-adevăr un regulament bine definit, dar interpretarea lui nu este întotdeauna uniformă.

Pe 19 martie 2005, Decretul Legislativ nr. 30 din 10 februarie 2005, conținând noul Codice della Proprietà Industriale italian ("Codul proprietății intelectuale" și denumit în continuare "cod" sau "IPC") a intrat în vigoare, cu excepția unui set de "reguli de procedură", care, în temeiul art. 245 i.p.c., va intra în vigoare numai după aceea.

Art. 64 CPI (Codul proprietății intelectuale) prevede următoarele:

1. Atunci când o invenție tehnică este realizată în cadrul sau în executarea unui contract sau a unui raport de muncă, prin care misiunea inventivă este prevăzută ca obiect al contractului sau al raportului de muncă, iar în acest scop, un salariat primește recompense, drepturile care decurg din astfel de invenție sunt ale angajatorului, sub rezerva dreptului inventatorului de a fi recunoscut ca autor al acesteia.

2. Dacă nu este prevăzută și stabilită nicio recompensă pentru misiunea inventivă, iar invenția a fost realizată în timpul executării sau îndeplinirii unui contract sau unui alt tip de raport de muncă, drepturile care decurg din invenție sunt ale angajatorului, dar inventatorul, pe lângă dreptul de a fi recunoscut ca autor al acesteia, are dreptul, în cazul în care angajatorul sau succesorii săi de drept obțin brevetul sau folosesc invenția, în condiții de secret industrial, la o recompensă echitabilă, sumă care va fi cuantificată ținându-se cont de importanța invenției, sarcinile efectuate și recompensa primită de inventator, precum și de contribuția pe care a primit-o de la organizația angajatorului.

Pentru a asigura o realizare rapidă a dobândirii brevetului și pentru atribuirea ulterioară a recompensei echitabile inventatorului, se poate acorda o examinare timpurie a cererii, la cererea angajatorului în cauză, pentru o acordare timpurie a brevetului.

Ambele condiții sunt necesare:

- a) ca misiune inventivă să fie asigurată ca obiect al contractului;
- b) ca activitatea să fie "plătită în acest scop".

### **Legislația din Olanda**

Conform Art. 12 din Legea brevetelor din 1995, angajatorii sunt automat îndreptățiți la brevetele salariaților lor în următoarele situații:

- Salariatul a fost angajat pentru a folosi cunoștințele sale speciale pentru a realiza acel tip de invenție la care se referă brevetul;
- Inventatorul lucrează pentru o universitate, colegiu sau altă unitate de cercetare.

Cu toate acestea, contractele de muncă adesea depășesc prevederile legale și prevăd că toate invențiile aparțin angajatorului.

Dacă un brevet aparține angajatorului, o remunerație echitabilă (recompensă) poate fi acordată în cazul în care nu se consideră ca inventatorul este recompensat pentru brevet din salariul pe care îl câștigă sau din indemnizația pecuniară pe care o primește sau din orice altă remunerație suplimentară pe care o primește (Art. 12(6), Legea brevetelor 1995). Dreptul inventatorului de a cere recompense se stinge după trei ani de la data acordării brevetului.



Nu există detalii în Legea brevetelor asupra modului în care este aplicat principiul recompensării, ci există numai îndrumări limitate în jurisprudență. Abordarea pe care Curtea Supremă de Justiție (Hoge Raad) a avut-o în importantul caz (IEPT19940527, HR, Hupkens v Van Ginneken) în ceea ce privește companiile mari și complexe, a fost că inventatorul salariat va fi recompensat prin salariul obișnuit câștigat. Acesta este cazul particular în care salariatul a fost angajat special pentru a face cercetare și dezvoltare. Este mai puțin clar dacă salariul obișnuit include suficiente recompense pentru salariații care realizează numai ocazional activități de cercetare și dezvoltare. Recompense suplimentare se acordă cu reticență și în circumstanțe excepționale. Premiile/recompensele au fost relativ scăzute. Ca și în Marea Britanie, evaluarea recompensei suplimentare implică mai mulți factori. În cazul TNO v Ter Meulen, Curtea Supremă de Justiție a confirmat că e necesar să se ia în considerare diferite circumstanțe, cum ar fi:

- Poziția și funcția salariatului în cadrul organizației angajatorului;
- Remunerarea salariatului și alte condiții de muncă;
- Natura și importanța financiară a invenției;
- Gradul de contribuție al salariatului la realizarea invenției.

Lipsa unei componente specifice a salariului reprezentând recompense sau dreptul de proprietate al angajatorului asupra brevetului nu a fost nici suficientă, nici necesară pentru ca recompensarea suplimentară să fie atribuită. Instanțele inferioare au considerat, de asemenea, alți factori să fiind relevanți, cum ar fi:

- Rolul jucat de alți salariați în invenție;
- Măsura în care angajatorul a oferit infrastructurile necesare și oportunitățile de cercetare, dar a și asistat în procesul de exploatare a invenției;
- În practică, dreptul la recompensare este rareori obiect de litigiu, iar cererile de recompensare satisfacute în mod frecvent.

Sistemul olandez a fost criticat pentru că ar fi contraproductiv și că își tratează nedrept inventatorii. Modelul german a fost sugerat ca un înlocuitor. Cu toate acestea, ministrul Afacerilor Economice nu a arătat înțelegere pentru această sugestie în 2006, când problema a ajuns la Parlament.

### ***Legislația din Portugalia***

În Portugalia, drepturile privind proprietatea intelectuală sunt reglementate în general de Codul privind proprietatea industrială și de Codul privind drepturile de proprietate, ambele stabilind ca regulă generală că drepturile privind proprietatea intelectuală aparțin creatorului. Cu toate acestea, dispoziții specifice pot fi găsite în ambele coduri ori de câte ori activitatea de creație se bazează pe un contract de muncă sau un acord de furnizări de servicii.

Față de cele de mai sus, Codul privind proprietatea industrială și Codul privind drepturile de proprietate au reguli diferite în ceea ce privește acordarea dreptului de autor și de proprietate, în legătură cu care Codul privind Drepturile de Proprietate subliniază determinarea contractuală a proprietății, în opoziție cu Codul privind proprietatea industrială, care stabilește norme obligatorii pe această temă.

Legea 252/94, care a transpus Directiva CEE/91/250 privind programele informatice stabilește că, în mod expres dacă s-a convenit altfel, drepturile asupra programului informatic creat în executarea unui contract de muncă sau a unui acord de furnizare de servicii aparține angajatorului sau persoanei sau întreprinderii care a solicitat serviciul care urmează să fie furnizat.

În ceea ce privește drepturile de proprietate industrială desemnate, Codul privind proprietatea industrială din Portugalia prevede că dreptul asupra invenției făcute în timpul executării unui contract de muncă sau a unui acord de furnizare de servicii, care prevede un nivel inventiv, precum și remunerația specială aferentă, aparține întreprinderii angajatorului. Mai mult, Codul prevede că în cazul în care remunerația specială pentru nivelul inventiv nu este prevăzută, inventatorul are dreptul la o remunerație în funcție de valoarea invenției. În orice caz, autorul

creației, dacă dorește, are dreptul de a fi menționat ca inventator în aplicarea și certificarea corespunzătoare invenției (brevetului etc).

Inventatorul ar trebui să informeze întreprinderea asupra invenției create în termen maxim de trei luni de la data încheierii acesteia, iar întreprinderea poate exercita dreptul de opțiune în termen de trei luni de la data notificării de către salariat. Nerespectarea obligației de mai sus privind notificarea de către salariat generează răspundere civilă și de muncă. În cazul în care întreprinderea optează să își exercite dreptul de opțiune, salariatul are dreptul să fie remunerat pentru invenție, iar compania va pierde dreptul de a revendica titlul corespunzător în caz de neplată a remunerației declarate.

### **Legislația din Slovenia**

În Slovenia, drepturile pentru proprietatea intelectuală sunt reglementate de Legea privind invențiile de serviciu din 1995, cu ultimele modificări din 2006.

Această lege guvernează drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților care rezultă din invențiile realizate pe durata desfășurării contractului de muncă. În sensul prezentei legi, "invenție" înseamnă orice invenție care, în temeiul reglementărilor care guvernează proprietatea industrială satisfac cerințele pentru protecția brevetelor sau protecția unui brevet pe termen scurt. Invențiile realizate de salariați pot fi fie în legătură cu serviciul, fie invenții independente. O invenție de serviciu este o invenție realizată în timpul angajării. Alte invenții realizate în timpul angajării vor fi invenții independente. O invenție de serviciu poate fi:

(a) o invenție direct legată de locul de muncă, realizată în timpul desfășurării contractului de muncă, la cererea explicită a angajatorului sau pe baza unui contract special încheiat între salariat și angajator;

(b) o invenție indirect legată de locul de muncă, realizată în cursul exercitării unei profesii, dacă invenția este în principal rezultatul experienței acumulate de salariat la locul de muncă sau de bunurile puse la dispoziția sa de către angajator.

Salariatul care a realizat o invenție trebuie, fără întârziere și în scris, să notifice angajatorul cu privire la aceasta, afirmând în mod clar că notificarea se referă la o invenție. Dacă invenția a fost realizată de mai mulți salariați, ei pot depune împreună notificarea cu privire la aceasta.

Cu dovada de primire a notificării unei invenții de serviciu, angajatorul poate revendica dreptul nelimitat sau limitat asupra invenției. Nu mai târziu de trei luni de la primirea notificării cu privire la o invenție, angajatorul trebuie să notifice salariatul în legătură cu felul de cerere pe care o va face angajatorul și dacă acesta este de acord cu clasificarea invenției. Angajatorul va păstra în secret invenția care i-a fost notificată de către salariat, atâta timp cât este necesar pentru interesele salariatului.

Salariatul trebuie să păstreze în secret invenția de serviciu până la decizia că aceasta a devenit liberă.

### **Legislația din Spania**

Legislația în vigoare în Spania în ceea ce privește munca de cercetare și dezvoltare desfășurată în cadrul domeniului de aplicare a unei relații de muncă este pe de o parte, Legea 11/1986, Legea brevetelor și pe de altă parte, Legea privind proprietatea intelectuală RD 1/1996 (Legea privind drepturile de autor).

Legea 17/2001, Legea privind mărcile și Legea 20/2003 și Legea privind desenul industrial se vor aplica, de asemenea, câtorva cazuri specifice. Ca o excepție de la Art. 16, Art. 17 prevede că "dacă salariatul a realizat o invenție în legătură cu activitatea sa profesională din cadrul întreprinderii, iar cunoștințele acumulate în cadrul întreprinderii au influențat esențial invenția sa sau dacă a folosit bunuri ale întreprinderii pentru a realiza invenția, angajatorul are dreptul la proprietatea asupra invenției sau își rezervă dreptul de a folosi invenția pentru el".

În cazul în care angajatorul își asumă dreptul de proprietate asupra invenției sau își rezervă dreptul de utilizare a invenției, salariatul va avea dreptul la o recompensă economică echitabilă, calculată în conformitate cu importanța industrială și comercială a invenției și ținând cont de valoarea mijloacelor și cunoștințelor furnizate de întreprindere, precum și de contribuția personală a salariatului.

### **Legislația din Marea Britanie**

Legea brevetelor din Marea Britanie oferă, în mod specific, orientare privind drepturile la invențiile salariaților. Conform Secțiunii 39 din Lege, invenția realizată de un salariat aparține angajatorului său, dacă este realizată în timpul îndatoririlor sale normale. Angajatorul deține invenția, dacă a fost realizată în cadrul atribuțiilor normale ale salariatului (sau sarcinilor atribuite în mod specific salariatului), cu condiția ca invenția să fie în mod rezonabil un rezultat al ducerii la îndeplinire a acestor îndatoriri.

Angajatorii, de asemenea, dețin orice alte invenții realizate în timpul sarcinilor de către salariați, cu obligația specială de a promova interesele salariatului datorită naturii sarcinilor și a responsabilităților ce reies din aceste sarcini. Aceasta se referă la salariații cu funcție executivă, a căror vechime dă naștere unei obligații de a promova interesele angajatorului, chiar dacă sarcinile lor obișnuite nu includ realizarea de invenții.

Atunci când angajatorul deține invenția, salariatul poate avea dreptul la o recompensă din partea angajatorului. Cu toate acestea, o caracteristică a regimului din Marea Britanie este aceea că premiile sunt neobișnuite. Recompensa este acordată numai în circumstanțe excepționale.

Legea brevetelor din Marea Britanie cuprinde prevederi radicale referitoare la remunerarea salariaților inventatori care sunt acum, în anumite condiții, îndreptățiți la o parte din beneficiile care decurg din orice invenție remarcabilă, pe care au realizat-o. În 2009, doi cercetători au fost premiați cu 1,5 milioane £ conform acestei secțiuni mai puțin utilizate din Legea brevetelor, care permite salariaților dreptul la recompense suplimentare pentru invenții care aduc un "beneficiu remarcabil" angajatorilor.

Întreprinderile care angajează personal pentru a inventa lucruri pentru ele păstrează în general brevetele și alte proprietăți intelectuale pentru aceste invenții. Prin deținerea acestor drepturi, întreprinderile, în schimb, controlează veniturile care rezultă din invenții. Dar o clauză din Legea brevetelor permite să fie făcute plățile suplimentare în circumstanțe excepționale. Înalta Curte a admis primul premiu public pentru o astfel de plată pentru doi oameni de știință de la Amersham International, acum o filială a GE Healthcare.

Pentru brevetele depuse înainte de 1 ianuarie 2005, recompensarea este disponibilă dacă ambele condiții sunt îndeplinite:

- Brevetul este un beneficiu remarcabil pentru angajator. Beneficiile din brevete străine pot fi luate în considerare. Procesul utilizat pentru a determina dacă a existat un beneficiu remarcabil constă în:
  - a arăta o legătură de cauzalitate între brevet și beneficiu. Nu există nici o cerință ca brevetul să fie singura cauză a beneficiului;
  - a evalua nivelul relevant al beneficiului. Pentru brevete anterioare anului 2005, numai beneficiul care se poate atribui brevetului este evaluat. Beneficiile reale derivate din invenția brevetată sunt comparate cu beneficiile ipotetice care ar fi acumulate dacă produsul sau procesul a fost vândut în absența protecției brevetului;
  - a stabili dacă beneficiul este "remarcabil". Instanțele de judecată au opus rezistență în a defini "remarcabil", dincolo de a accepta că aceasta înseamnă "ceva special" sau "ieșit din comun", dar mai mult decât "substanțial", "semnificativ" sau "bun". Beneficiul trebuie să depășească ceea ce ar fi de așteptat în mod normal să reiasă din sarcinile salariatului. Beneficiul în sine trebuie să fie "în bani sau în echivalent bănesc" și astfel nu se poate

extinde la beneficii legate de reputație. În evaluarea beneficiului, toți factorii relevanți trebuie luați în considerare, în special dimensiunea și natura angajatorului.

- Este "corect" (adică, echitabil) să se acorde recompense. Însă acordarea de recompense este discreționară, iar instanța ia în considerare toate aspectele de fapt. Cu toate acestea, acesta este un obstacol mic, iar această cerință va fi îndeplinită în mod obișnuit dacă a fost dovedit un beneficiu remarcabil pentru angajator. În cazul Kelly, recompensa acordată a fost corectă, deși doar doi din cei trei inventatori au revendicat-o, termenul de prescripție aproape expirase, iar reclamanții au așteptat un număr de ani de la părăsirea locului de muncă înainte de a face revendicarea (a se vedea caseta, Kelly v GE Healthcare). Este posibil ca acordarea unei recompense în viitor să poată fi incorectă, în situația în care angajatorul a plătit deja un stimulent sau o primă salariatului pentru invenție, deși această problemă nu a fost luată în considerare, în cazul Kelly.

Calculul recompensei salariatului este un proces în două etape:

- Beneficiul angajatorului este cuantificat. Acest calcul se face pe baza profitabilității reale a brevetului, luând în considerare toate dovezile disponibile, inclusiv viitoarele profituri care pot fi așteptate în mod rezonabil. Acesta nu ar trebui să se bazeze pe o redevență ipotetică, care ar fi fost obținută dacă brevetul ar fost acordat mai devreme în existența lui. În schimb, acesta trebuie să se bazeze pe suma cu care profiturile totale ale produsului ar fi fost reduse în cazul în care brevetul nu ar fi existat. Pentru brevetele post 2005, valoarea invenției, în plus față de brevet, poate fi luată în considerare;
- Cota echitabilă pentru salariat este calculată. Scopul este de a acorda salariatului "o parte echitabilă (având în vedere toate circumstanțele) a beneficiului pe care angajatorul l-a obținut sau îl poate obține în mod rezonabil " din brevet (sau invenția pentru brevete acordate după 2004). Suma nu este limitată la o recompensă pentru pierdere, astfel încât să poată depăși recompensa pentru remunerarea inadecvată din perioada angajării.

### **Legislația din Statele Unite ale Americii**

În Statele Unite ale Americii (SUA), Oficiul pentru Brevete și Mărci este organismul însărcinat cu acordarea brevetelor de invenție și înregistrarea mărcilor. Acesta reprezintă o agenție din cadrul departamentului de Comerț al SUA. Acest oficiu de stat servește interesele inventatorilor și întreprinderilor cu privire la invențiile lor și oferă totodată consultanță. Există trei tipuri de brevete:

- 1) brevete de utilitate pot fi acordate pentru oricine care inventează sau descoperă orice proces nou și util, fie mașină, articol de fabricație sau o nouă compoziție de material sau orice îmbunătățire nouă și utilă a acestuia;
- 2) brevete de proiectare pot fi acordate pentru oricine inventează un produs nou, original pentru un articol de fabricație;
- 3) brevete de plante pot fi acordate pentru oricine inventează sau descoperă și reproduce orice soi distinct de plante.

Constituția acordă Congresului puterea de a adopta legi referitoare la brevete. Prima lege privind brevetele a fost adoptată în SUA în anul 1790. Legislația privind brevetele de invenție a suferit o revizie generală, fiind adoptată o nouă formă în 1952. În plus, în 1999, Congresul a adoptat Legea privind protecția inventatorilor americani (AIPA). Legea brevetelor specifică obiectul pentru care se poate obține un brevet și condițiile de brevetare. Legea stabilește că Oficiul pentru Brevete și Mărci al Statelor Unite ale Americii administrează legile referitoare la acordarea de brevete și conține diverse alte dispoziții referitoare la brevete.

Multe întreprinderi se angajează în afaceri care includ un program de cercetare și dezvoltare, producție sau marketing, din care toate sau o parte se pot bucura de protecție ca proprietate intelectuală, în conformitate cu dreptul de autor și/sau legea brevetelor, drepturilor secretului comercial, drepturi privind topografiile de circuite, drepturile de prioritate sau alte drepturi de proprietate intelectuală. Pentru a proteja aceste drepturi de proprietate intelectuală și pentru a

preveni o încălcare neintenționată a drepturilor de proprietate intelectuală ale altora, angajatorul adesea solicită salariaților (și în special contractorii independenți) să semneze "Acord privind cesiunea invențiilor și confidențialitatea" cunoscut sub numele de Acorduri de Nedivulgare (NDAs) ca o condiție de interviu și/sau angajare.

Un astfel de acord poate impune salariaților să notifice imediat conducerea asupra tuturor invențiilor, ori de câte ori sunt realizate, chiar dacă salariatul simte că invențiile nu pot fi protejate ca proprietate intelectuală. În limitele legilor de proprietate intelectuală și orice legislație de stat aplicabilă, acordul, în mod ideal, ar solicita tuturor salariaților să transfere toate invențiile dezvoltate în timpul serviciului către întreprindere (și includ o împuternicire, prin care permit întreprinderii să-și transfere proprietatea invenției realizate de un inventator salariat recalcitrant). În cele din urmă, astfel de acorduri solicită de obicei salariatului să păstreze confidențialitatea oricărei informații referitoare la proprietate și/sau secret comercial al întreprinderii în cadrul căreia salariatul poate învăța pe parcursul angajării sale.

Acordul ar trebui să includă o prevedere care să reitereze faptul că acordul *nu* este un contract de muncă, nu obligă întreprinderea să angajeze salariatul pentru o anumită perioadă de timp și nu afectează statutul salariatului ca angajat de bună voie. Mulți angajatori prudenți includ, de asemenea, clauze privind "alegerea legii" și "nulitatea", precum și clauze care solicită salariatului să sprijine compania în vederea obținerii de orice fel de protecție legală pentru invențiile pe care întreprinderea le poate urmări, autorizează întreprinderea să-i notifice și pe alții privind termenii acordului și permite întreprinderii să solicite un ordin pentru încălcarea contractului.

În conformitate cu legislația SUA, indivizii dețin invențiile lor, cu excepția cazului în care există un acord expres ce prevede atribuirea dreptului de proprietate asupra invențiilor unui angajator sau în cazul în care există un acord implicit prin care se specifică că salariatul a fost angajat sau desemnat să inventeze sau să rezolve o problemă specifică sau a servit angajatorul într-o poziție de încredere.

### **Legislația din Japonia**

În Japonia, salariații sunt proprietarii tuturor invențiilor pe care le crează, inclusiv acelea care sunt realizate în timpul serviciului. Contractele de muncă sunt adesea folosite de angajatori pentru a le da dreptul de proprietate asupra invenției sau cel puțin dreptul exclusiv asupra unui brevet.

În cazul în care un salariat atribuie invenția sa sau acordă dreptul exclusiv asupra unui brevet angajatorului, Legea japoneză privind brevetele îndreptățește salariatul la o remunerație rezonabilă. Aceasta se calculează pe baza profiturilor rezultate realizate de angajator din invenție și din contribuția la invenția realizată de salariat. Marile companii japoneze au adesea grile prestabilite de remunerare pentru invențiile salariatului.

În Japonia, un inventator salariat are dreptul la o remunerație rezonabilă pentru a permite transmiterea dreptului la brevet către angajator.

În Japonia, procesul inovării este susținut de întreprinderile performante care au capacitatea de a-și îmbunătăți activitatea în mod colectiv și continuu, progresând cu "pași mici", spre deosebire de întreprinderile performante europene, care promovează inovarea în salturi cu investiții și riscuri mari. Acest gen de promovare a inovării este denumit de japonezi "kaizen"<sup>1</sup>, adică un proces de îmbunătățiri, care nu se termină niciodată și care generează următoarele avantaje:

- tehnologii ușor controlabile pe parcurs;
- utilizarea de capital redus, cu perioade scurte de amortizare.

---

<sup>1</sup>Filosofia "kaizen" – Un pas înainte făcut de 100 de oameni este mai prețios decât 100 de pași înainte făcuți de un singur lider"

### **Legislația din Rusia**

Remunerația suplimentară pentru o invenție de serviciu este următoarea:

1) 30% din salariul lunar al inventatorului, indiferent dacă invenția face obiectul unei cereri de brevet sau nu. Astfel, pentru un salariu lunar de 5000 de Euro, sumă forfetară acordată pentru o invenție de serviciu este de 1500 Euro.

2) În caz de exploatare industrială/comercială a invenției, inventatorul primește 100% din salariul său anual, în plus față de salariul obișnuit, în fiecare an, pe durata exploatării industriale a invenției.

În cazul în care inventatorul are un salariu lunar net de 5.000 de euro, primește  $5 \times 12 = 60\,000$  de euro în fiecare an de exploatare comercială/industrială a invenției sale. Dacă invenția este exploatată industrial timp de 10 ani, inventatorul are dreptul la 600.000 de euro de remunerație suplimentară globală netă pentru invenție. În realitate, este o sumă mai mare, având în vedere creșterea normală a salariului său în fiecare an și/sau primele!

Indiscutabil, aceste măsuri extrem de avantajoase pentru inventatorii salariați ruși au și meritul simplității. Acestea ar trebui să stimuleze foarte mult cercetarea industrială rusă și accelereze competitivitatea companiilor rusești, în cazul în care sunt puse în aplicare cu fidelitate.

### **Concluzii finale**

Sunt persoane care susțin că programele de recompensare financiară nu ar trebui să fie luate în considerare deloc, deoarece rolul inginerilor din cercetare și dezvoltare este de a inventa. Cu toate acestea, datele de referință sugerează că un număr de companii recompensează bine inventatorii lor. Recompensele financiare, precum și ceremoniile anuale privind brevetele, dar și elemente cum ar fi plăci pentru inventatori sunt bune practici bine stabilite în multe întreprinderi. Recunoștința în creștere a marilor întreprinderi față de inventatorii de top a devenit o normă, de exemplu, prin depășirea pragului pentru numărul de brevete acordate.

Anexa 1

Anexa 2

Anexa 3

Anexa 4



**Anexa 5**

Anexa 6

Anexa 7

Anexa 8.1

Anexa 8.2

Bibliografie





## Proceduri operaționale privind invenția de serviciu în universități și institute naționale de cercetare dezvoltare

### A. PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ ÎN UNIVERSITĂȚI

#### 1. SCOP

*Legea nr. 83/2014* privind invențiile de serviciu publicată în Monitorul Oficial nr. 471/2014 intrată în vigoare la data de 29 iunie 2014 are ca obiectiv declarat stimularea inovării tehnologice din România, exprimată în mod direct prin creșterea semnificativă a numărului și calității invențiilor realizate de către salariații inventatori urmare a susținerii și stimulării acestora pe plan profesional, administrativ și financiar din partea angajatorilor și implicit prin valorificarea acestora de către angajatori în beneficiul propriu și al economiei naționale.

În sensul maximizării rezultatelor ce conduc la îndeplinirea obiectivului menționat este formulată următoarea procedură operațională prin care se stabilește:

1. Modul în care sunt analizate, susținute, valorizate și valorificate invențiile care sunt create în acord cu *Legea nr. 83/2014* privind invențiile de serviciu.
2. Modul în care este definită calitatea procedurală a salariaților inventatori în concordanță cu prevederile legii.
3. Conținutul și forma documentelor care vor sta la baza relației contractual dintre angajator și angajatul inventator.

Scopul declarat al prezentei Proceduri Operaționale este în acord cu obiectivele stabilite la nivel global prin Strategia Națională de Cercetare Dezvoltare 2014 – 2020, și anume:

- a încuraja personalul angajat să ia în considerare potențialul proprietății intelectuale generate de activitatea lor și a universității;
- a promova o cultură de inovare și antreprenorială în cadrul universității, care să favorizeze dezvoltarea potențialului comercial al proprietății intelectuale, respectiv a brevetului acordat pentru invenția de serviciu;
- a clarifica drepturile, obligațiile și procedurile privind proprietatea intelectuală, respectiv brevetul acordat pentru invenția de serviciu;
- a descrie programul și procesul activității și de simulare a proprietății intelectuale, respectiv a brevetului acordat pentru invenția de serviciu, aferente procedurii generale sau de lucru;
- a oferi un proiect eficient al evaluării potențialului comercial al proprietății intelectuale, respectiv al brevetului acordat pentru invenția de serviciu, de către entitate și consilierii săi, care să asigure realizarea lor în timp util;
- a evidenția compartimentele universității referitoare la proprietatea intelectuală, respectiv brevetul acordat pentru invenția de serviciu;
- a încuraja strategii de comercializare și de transfer tehnologic care maximizează beneficiile universității cu impact asupra economiei naționale și care susțin dezvoltarea și îmbunătățirea continuă a strategiilor pe termen lung care privesc politicile de proprietate intelectuală, respectiv de încurajarea a brevetării pentru invențiile de serviciu, cu menținerea unor standarde ridicate de educație;
- a difuza crearea de noi cunoștințe și proprietate intelectuală, respectiv brevet acordat pentru invenția de serviciu, într-un mod care respectă tradițiile libertății academice și care promovează misiunea universității de a stimula dezvoltarea economică, socială și culturală;
- a descrie abordarea enității privind proprietatea intelectuală, respectiv brevetul acordat pentru invenția de serviciu, într-o manieră încât să fie ușor de înțeles pentru personalul enității și colaboratorii academici și industriali, încât să ofere orientări concrete într-un cadru practic și cu suficientă claritate pentru a delimita rolurile și responsabilitățile, drepturile și obligațiile și pentru a evita eventualele neînțelegeri;
- a stabili clar procesele universității pentru dezvoltarea proprietății intelectuale, respectiv a brevetului acordat pentru invenția de serviciu, a programului de stimulente și

recompensarea celor responsabili pentru generarea de valoare comercială din proprietatea intelectuală, respectiv brevetul de serviciu și prin punerea în ordine a funcțiilor de sprijin, subliniind angajamentul față de rolul său în viața economică a comunității, încurajând personalul angajat să fie proactiv în acest rol și să depună eforturi pentru a menține drepturile absolute de a folosi proprietatea intelectuală, respectiv brevetul de serviciu, în activitățile didactice și de cercetare;

- a implica personalul universității în proprietatea intelectuală, respectiv în brevetul acordat pentru invenția de serviciu în programe de cercetare finanțate din proiecte naționale și internaționale, din programe derulate cu agenți economici și cu resursele proprii;
- a îndeplini cerințele legale, astfel încât proprietatea intelectuală, respectiv brevetul acordat pentru invenția de serviciu, să fie dezvoltate în beneficiul tuturor, al entităților și al utilizatorului de proprietate intelectuală, respectiv de brevet de serviciu.

Procedura stabilește principiile care stau la baza activității de cercetare inovare, principii în acord cu politicile enunțate în Ordonanța Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificările și completările ulterioare, și anume :

- **principiul demnității:** cadrele universitare, studenții, masteranzii și doctoranzii au obligația să desfășoare activitățile manifestând respect față de ființele vii și în particular față de om;
- **principiul autonomiei:** cadrele universitare, studenții, masteranzii și doctoranzii au libertatea de a desfășura activitatea de cercetare, cu respectarea normelor legale;
- **principiul integrității:** cadrele universitare, studenții, masteranzii și doctoranzii au obligația să-și exercite activitatea cu onestitate, corectitudine și spirit colegial;
- **principiul binefacerii:** cadrele universitare, studenții, masteranzii și doctoranzii au obligația să promoveze acele activități de cercetare – dezvoltare care produc beneficii sociale punând în balanță beneficiile, daunele și riscurile în vederea obținerii unui rezultat optim;
- **principiul precauției:** cadrele universitare, studenții, masteranzii și doctoranzii au obligația de a analiza gradul de risc ce caracterizează rezultatele cercetării – dezvoltării. În desfășurarea activităților de cercetare – dezvoltare trebuie luate în considerare toate consecințele care pot fi prezise pe baza datelor științifice și eliminate acele cercetări ce conduc la consecințe nefaste.

## 2. DOMENII DE APLICARE

**2.1** Prezenta procedură se aplică tuturor activităților privind înregistrarea și gestionarea documentelor și activităților din cadrul universităților în domeniul protecției produselor și obiectelor dreptului de proprietate intelectuală în modul în care acestea sunt definite prin legislația în vigoare.

**2.2** Prezenta procedură se aplică tuturor documentelor neclasificate și informațiilor publice care sunt asociate obiectului de activitate al universităților în raport cu partenerii interni și externi, cu OSIM și celelalte organisme naționale sau internaționale responsabile și autorizate în certificarea și autentificarea produselor și obiectelor dreptului de proprietate intelectuală.

**2.3** Toate drepturile asupra prezentei proceduri aparțin Universităților. Nici o parte a acesteia nu poate fi reprodușă sau transmisă sub nici o formă și prin nici un mijloc, electronic sau mecanic, fără acordul scris al titularului dreptului de autor, cu excepțiile prevăzute de lege.

## 3. LEGISLAȚIE

- Legea Educației Naționale nr. 1/2011, publicată în M.O. nr. 18 / 10 ianuarie 2011, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 573/1998 privind organizarea și funcționarea OSIM cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 84/1998 privind mărcile și indicațiile geografice cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 129/1992 privind desenele și modelele cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedura civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 30 mai 2012, cu modificările ulterioare;

- Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012, rectificată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 117 din 1 martie 2013, cu modificările ulterioare.
- Legea nr. 84/1998 privind mărcile și indicațiile geografice, republicată în MO nr. 350/27.05.2010;
- Regulamentul CE 40/94, privind marca comunitară;
- Legea privind protecția desenelor și modelelor, legea nr. 129/1992, republicată în 2007;
- Legea nr. 350/2007, legea privind modelele de utilitate;
- din Legea nr 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe - cu modificările aduse prin Legea nr. 285 din 23 iunie 2004 și Ordonanța de Urgență 123 din 1 septembrie 2005);
- Ordinul OSIM nr.63/2008 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind instituirea serviciului Plicul cu idei;
- O.G. 41/1998 privind taxele în domeniul Protecției Proprietății Industriale și regimul de utilizare a acestora cu toate modificările ulterioare;
- Directiva nr. 2001/29/CEE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 mai 2001 de armonizare a anumitor aspecte privind dreptul de autor și drepturile conexe în societatea informațională;
- Directiva Consiliului nr. 93/98/CEE de armonizare a termenului de protecție a dreptului de autor și a anumitor drepturi conexe;
- Directiva nr. 2004/48/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 referitoare la respectarea drepturilor de proprietate intelectuală;
- Legea nr. 206 din 2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare;
- Ordonanța Guvernului nr. 57/2002 - actualizată privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică;
- Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu publicată în Monitorul Oficial nr. 471/2014 intrată în vigoare la data de 29 iunie 2014.

#### 4. DEFINIȚII

*Se corelează cu Anexa 2 din Manualul de bune practici.*

#### 5. RESPONSABILITATE ȘI AUTORITATE

Managementul universităților autorizează toate activitățile care sunt promovate în baza prevederilor prezentei proceduri, vizează toate documentele și documentațiile care fac obiectul derulării promovării activității de protecție intelectuală și sunt transmise în exterior

Managementul universităților va aviza și semna toate documentele care cuprind în conținut elemente de strategie, dezvoltare și organizare a activității vizate de procedură, toate documentele care sunt înaintate spre OSIM pentru obținerea protecției în domeniul proprietății industriale.

Punerea în aplicare, administrarea procedurii și monitorizarea respectării procedurii este în responsabilitatea structurilor specializate în promovarea și protecția PI din cadrul instituțiilor, iar pentru deciziile luate de aprobarea acordurilor, licențelor, spin-off-urilor și alte acorduri pentru exploatarea proprietății intelectuale, respectiv brevetului de serviciu este responsabil managementul instituțiilor amintite.

#### 6. PROPRIETAR DE PROCES – DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

*Se corelează cu Capitulul 3.6 din Manualul de bune practici.*

## 7. PROCEDURĂ. DESCRIEREA PROCESULUI. DESCRIEREA ACTIVITĂȚILOR. VERIFICAREA

Managementul Universităților va lua măsurile care se impun pentru aplicarea prezentei proceduri și împreună cu structurile specializate în promovarea și protecția proprietății intelectuale din cadrul instituțiilor vor discuta și stabili de comun acord:

- documentele interne privitoare la invențiile de serviciu, conținutul și modul de gestionare a acestora;
- modul în care sunt analizate, susținute, valorizate și valorificate invențiile care sunt create în acord cu *Legea nr. 83/2014* privind invențiile de serviciu;
- aducerea în acord a documentelor deja existente în instituții cu Procedura Generală.

În vederea atingerii scopurilor și obiectivelor prezentei proceduri managementul universităților elaborează și promovează politici și programe în vederea sporirii capacității de inovare pentru o mai mare competitivitate și creare de locuri de muncă.

### Descrierea activităților

Structurile specializate în promovarea și protecția proprietății intelectuale din cadrul instituțiilor vor încheia cu salariații inventatori contract, acorduri și alte documente de parteneriat în vederea realizării invențiilor.

După depunerea cererii de brevet pentru invenția de serviciu, angajatorul înștiințează inventatorul salariat în legătură cu derularea procedurilor de obținere a protecției.

La cererea angajatorului, inventatorul salariat îi acordă acestuia asistența pentru obținerea protecției și a valorificării invenției.

În situația în care angajatorul nu mai dorește continuarea procedurilor ulterioare depunerii cererii de protecție pentru invenția de serviciu sau nu este interesat să protejeze invenția de serviciu în anumite state, altele decât România, angajatorul cedează salariatului dreptul la acordarea protecției, sub condiția ca salariatul să acorde angajatorului o licență neexclusivă pentru invenția brevetată. Condițiile de acordare a licenței neexclusive se stabilesc prin prevederi specifice ale regulamentului intern al angajatorului. În lipsa acestor prevederi specifice, condițiile de acordare se stabilesc prin acordul părților. Angajatorul transmite, în timp util și înscrisurile necesare continuării procedurilor.

La solicitarea salariatului, pentru statele în care angajatorul comunică salariatului că nu este interesat să obțină drepturi de proprietate industrială, angajatorul cedează salariatului dreptul de a solicita protecția invenției de serviciu, într-un termen care să îi permită să beneficieze de termenele de prioritate prevăzute de convențiile și tratatele internaționale din domeniul proprietății industriale, la care România este parte.

Pentru invențiile rezultate în urma unor activități de cercetare-dezvoltare sau didactice desfășurate într-o instituție de învățământ superior, titulară a dreptului de protecție, aceasta acordă inventatorului la cerere, cu titlu gratuit, un drept de exploatare a invenției în domeniul său de activitate didactică și de cercetare, în baza unui contract de licență neexclusivă, chiar dacă inventatorul nu este salariat.

### Politica de confidențialitate

Documentele încheiate între managementul universităților și angajații inventatori vor conține clauze de confidențialitate în acord cu Codul Muncii și legislația în vigoare privind secretul de serviciu și secretul comercial.

*Se corelează cu Anexa 6 din Manualul de bune practici.*

### Stabilirea remunerației

Pentru stimularea creativității și activității de inovare propunem premiarea individuală a inventatorilor din universități. Fondurile de premiere pot fi constituite din surse proprii, la nivel de universitate sau pot fi create fonduri guvernamentale.

Pentru a stimula activitatea de inovare, *Legea nr. 83/2014* prevede dreptul inventatorilor salariați din instituțiile publice de cercetare-dezvoltare la o cotă procentuală din valoarea venitului realizat de angajator ca urmare a aplicării invenției.

Pentru **invențiile de serviciu realizate de salariați ai angajatorilor – persoane de drept public, care au în obiectul de activitate cercetarea-dezvoltarea**, revendicate de către angajator conform prevederilor prezentei legi sau conform unui contract între părți și valorificate de către angajator, salariatul inventator are dreptul la o cotă procentuală din valoarea venitului realizat de angajator, în urma aplicării invențiilor. Procentul prevăzut nu poate fi mai mic de 30% și va fi negociat cu creatorii invențiilor.

*Metoda de stabilire a remunerației se poate corela cu Anexa 8.2 din Manualul de bune practici.*

## **8. INTEGRAREA ÎN SISTEMUL DE CERCETARE AL UNITĂȚII**

Procedura este opozabilă tuturor structurilor cu responsabilități în procesul de cercetare – dezvoltare – inovare din cadrul universităților. Pentru aplicarea și respectarea acesteia, managementul universităților și structurile cu responsabilități în domeniul proprietății intelectuale vor proceda la prezentarea, și dezbateră conținutului procedurii.

## **9. ORGANIZARE. DEPARTAMENTE IMPLICATE. RESPONSABILITĂȚI**

Intră în responsabilitatea universităților obligativitatea de adoptare a prezentei proceduri.

Vor fi înființate structuri interne responsabile (dacă acestea nu există) cu aplicarea procedurii, verificarea respectării prevederilor acesteia, pregătirea și aplicarea documentațiilor, păstrarea corespondenței cu organismele naționale sau internaționale responsabile și autorizate în certificarea și autentificarea produselor și obiectelor dreptului de proprietate intelectuală

Entitățile amintite vor proceda la desemnarea persoanelor responsabile de derularea procedurilor și proceselor care implică aplicarea procedurii.

## **10. ACȚIUNI PENTRU ÎMBUNĂȚĂȚIREA CONTINUĂ A PERFORMANȚELOR PROCESULUI**

Managementul universităților și structurile cu responsabilități în domeniul proprietății intelectuale din cadrul instituțiilor vor analiza periodic procedura internă, o va adapta legislației cu fiecare schimbare survenită și vor supune dezbaterii publice orice prevedere care poate conduce la îmbunătățirea acesteia.

## **11. RESURSE**

Intră în responsabilitatea universităților sarcina de alocare a fondurilor pentru susținerea activităților de cercetare – dezvoltare – inovare și de asigurare a sumelor necesare protejării invențiilor.

## **12. DATE DE IEȘIRE:**

- Contractul de muncă cu misiune inventivă
- Contract de colaborare
- Cererea de brevet cu toată documentația indicată prin lege
- Acord de păstrare a confidențialității datelor asupra invenției
- Contracte privitoare la valorificarea invenției
- Orice alt document legat de aplicarea procedurii

## **B. PROCEDURA OPERAȚIONALĂ ÎN INSTITUȚIILE NAȚIONALE DE CERCETARE DEZVOLTARE (INCD)**

### **1. Scop**

Prezenta procedura stabilește metodologia de gestionare, aplicare și valorificare a invențiilor de serviciu în INCD din coordonarea Autorității Naționale pentru Cercetare Științifică și Inovare din România.

### **2. Integrarea în sistemul de cercetare al INCD**

Invențiile de serviciu sunt invențiile care îndeplinesc următoarele condiții, conform *Legii 83/2014*:

**a)** au rezultat din exercitarea atribuțiilor de serviciu ale inventatorului, conform contractului individual de muncă și fișei postului;

**b)** s-au obținut, pe durata contractului individual de muncă, precum și pe o perioadă de maximum 2 ani de la încetarea acestuia, după caz, prin cunoașterea sau utilizarea experienței angajatorului, prin folosirea mijloacelor materiale ale angajatorului, ca urmare a pregătirii și formării profesionale dobândite de inventatorul salariat prin grija și pe cheltuiala angajatorului ori prin utilizarea unor informații rezultate din activitatea angajatorului sau puse la dispoziție de acesta.

Invențiile de serviciu sunt indicator de evaluare a activității de cercetare desfășurată de INCD.

Invențiile de serviciu sunt indicator de evaluare a rezultatelor proiectelor de cercetare derulate de INCD, finanțate prin programe de cercetare naționale și europene.

Invențiile de serviciu sunt indicator de evaluare profesională, științifică și tehnică, a cercetătorilor din INCD.

Metodologia de aplicare a invențiilor este parte integrantă din activitatea de transfer tehnologic și valorificare a rezultatelor obținute în activitatea de cercetare-dezvoltare-inovare a INCD.

### **3. Documente de referință aplicabile activității procedurale**

#### **Legislație primară și secundară**

- Ordonanța Guvernului României nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.324/2003, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare;
- Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovarea;
- Hotărârea nr. 406/ 2003 pentru aprobarea Normelor metodologice specifice privind constituirea, funcționarea, evaluarea și acreditarea entităților din infrastructura de inovare și transfer tehnologic, precum și modalitatea de susținere a acestora;
- Hotărârea Guvernului României nr. 1062/2011 privind aprobarea Normelor metodologice pentru evaluarea și clasificarea în vederea certificării unităților și instituțiilor din sistemul național de cercetare-dezvoltare;
- Strategia Națională de cercetare, dezvoltare și inovare 2014-2020 (din 21.10.2014), aprobată prin Hotărârea nr. 929/2014;
- Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu;
- Ordin nr.4393/2012 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării tehnologice și Inovării;
- OG nr. 34/2006 privind atribuirea contractelor de achiziție publică, a contractelor de concesiune de lucrări publice și a contractelor de concesiune de servicii, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța nr. 119/1999 privind controlul intern/managerial și controlul financiar preventiv;
- Lege 571/2003 privind Codul Fiscal;
- Legea contabilității nr. 82/1991;
- Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate.

### **Documente interne INCD**

- Hotărârea Guvernului României privind înființarea INCD;
- Hotărârea Guvernului României privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a INCD;
- Planul de Dezvoltare Instituțională a INCD;
- Strategia de dezvoltare a INCD.

### **4. Descrierea procesului**

Institutele naționale de cercetare-dezvoltare reprezintă o formă de organizare instituțională specifică activităților de cercetare-dezvoltare, instituită cu scopul de a asigura desfășurarea acestor activități, precum și consolidarea competenței științifice și tehnologice în domeniile de interes național, stabilite în acord cu strategia de dezvoltare a României. Institutele participă la elaborarea strategiilor de dezvoltare în domeniul specific, desfășoară activități de cercetare-dezvoltare pentru realizarea obiectivelor cuprinse în Strategia națională, constituie baze de competență științifică și tehnologică, de expertiză și inovare, de perfecționare a resurselor umane și de documentare științifică și tehnică.

O componentă de bază din domeniul cercetării-dezvoltării și inovării în institutele naționale de cercetare-dezvoltare este reprezentată de proprietatea intelectuală. Proprietatea intelectuală este împărțită în două categorii principale:

- proprietatea industrială, care include brevete de invenție (patente), mărci și indicații geografice, desene și modele industriale;
- dreptul de autor care include lucrări științifice,

Procesul de management al proprietății intelectuale constituie parte integrantă din politica de dezvoltare, planificare și de analiză strategică a INCD-urilor.

Punctele principale de intervenție ale Strategiei Naționale CDI 2014-2020 prevăd dezvoltarea la nivelul INCD-urilor a capacității de comercializare prin aplicarea brevetelor de invenție, facilitarea accesului la servicii de sprijin și comercializare în domeniul inovării pentru IMM-urile productive, susținerea antreprenoriatului bazat pe inovare, prin înființarea de spin-off-uri și sprijinirea strat-up-urilor inovative.

Astfel, la nivelul INCD-urilor se impune a se crea/dezvolta cadrul instituțional și organizatoric pentru stimularea aplicării/comercializării /valorificării rezultatelor obținute în activitatea de cercetare, pe diferite căi, funcție de specificul activității:

- aplicare și comercializare (în domeniile de expertiză ale INCD) în cadrul stațiilor pilot experimentale, exploatând expertiza deja creată și portofoliul de clienți;
- aplicare și comercializare la nivelul spin-of-urilor, pe domenii specifice de cercetare;
- contracte directe cu agenții economici-start-up-uri, companii incubate, prin intermediul Incubatoarelor Tehnologice și de Afaceri;
- asistență tehnică și consultanță de specialitate pentru aplicarea brevetelor de invenție, punct de pornire pentru inițiative antreprenoriale.

### **5. Descrierea activităților**

#### **5.1. Aplicare a invenției de serviciu la nivelul INCD, în stațiile pilot experimentale și comercializare a rezultatelor**

Descrierea activităților:

- ✓ predare documentație de execuție către compartimentul Marketing, Producție, Servicii din cadrul INCD / compartiment Analiză economică;
  - ✓ analiză studiu de impact-studiu de piață privind rezultatele obținute prin aplicarea invenției: domenii de aplicare, utilizatori potențiali, analiză cereri operatori economici – utilizatori (împreună cu inventatorii);
  - ✓ analiză resurse materiale, umane și tehnologice necesare pentru aplicare în cadrul INCD (împreună cu conducerea tehnică a INCD);
  - ✓ activitate de marketing, promovare, publicitate pentru promovarea produselor rezultate prin aplicarea invenției de serviciu, utilizând următoarele *canale de promovare*:
    - publicitate prin tipărituri (reclama în revistele publicate de institut);
    - reclama pe site-urile proprii;

- publicitate prin evenimente (prezentări la seminarii, workshopuri, târguri și expoziții);
- promovare produse face to face;
- publicitate prin internet.
- ✓ primire comandă și confirmare plată avans pentru aprovizionare materii prime , materiale (împreună cu serviciul financiar-contabilitate);
- ✓ organizare activitate, deschidere Specificații tehnice pe operații tehnologice, aprovizionare materii prime, materiale (împreună cu conducerea tehnică a INCD);
- ✓ urmărirea producției (împreună cu conducerea tehnică a INCD);
- ✓ testare pe faze tehnologice și analiza rezultatelor, comparativ cu cele din Specificația tehnică de produs (împreună cu Laboratorul de investigație și controlul calității din INCD);
- ✓ măsuri corective;
- ✓ livrare comandă (împreună cu compartimentul desfacere);
- ✓ încasare rest de plată (împreună cu serviciul financiar-contabilitate);
- ✓ motivare inventatori, conform *Legii 83/2014* (împreună cu consilierul de proprietate industrială).

## **5.2. Aplicare și comercializare la nivelul spin-off-urilor, pe domenii specifice de cercetare**

Se are în vedere susținerea antreprenoriatului bazat pe inovare.

Descrierea activităților:

- ✓ predare documentație de execuție către administratorul spin-off-ului;
- ✓ testare pe faze tehnologice și analiza rezultatelor, comparativ cu cele din Specificația tehnică de produs (împreună cu Laboratorul de investigație și controlul calității din INCD), pe bază de contract de servicii testare-investigare;
- ✓ încasare redevențe și chirii utilaje (venituri din fonduri private atrase la nivelul INCD prin valorificare invenție de serviciu);
- ✓ motivare inventatori, conform *Legii 83/2014* (împreună cu consilierul de proprietate industrială al INCD).

## **5.3. Contracte directe cu agenții economici-start-up-uri, companii incubate, prin intermediul Incubatoarelor Tehnologice și de Afaceri**

Se are în vedere susținerea antreprenoriatului bazat pe inovare.

Descrierea activităților:

- ✓ predare documentație de execuție către start-up incubat în Incubatorul Tehnologic și de Afaceri al INCD;
- ✓ testare pe faze tehnologice și analiza rezultatelor, comparativ cu cele din Specificația tehnică de produs (împreună cu Laboratorul de investigație și controlul calității din INCD), pe baza de contract de servicii testare-investigare;
- ✓ încasare redevențe (venituri din fonduri private atrase la nivelul INCD prin valorificare invenție de serviciu);
- ✓ motivare inventatori, conform *Legii 83/2014* (împreună cu consilierul de proprietate industrială al INCD).

## **5.4. Transfer Tehnologic în cadrul operatorilor economici utilizatori**

Se are în vedere dezvoltarea activității de transfer tehnologic în cadrul INCD.

Descrierea activităților:

- ✓ predare documentație de execuție către compartimentul transfer tehnologic sau către centrul de transfer tehnologic al INCD;
- ✓ activitate specifică de brokerage, lobby, identificare utilizatori;
- ✓ cesionare, vânzare licență asupra invenției de serviciu către aplicant;
- ✓ încasare redevențe (venituri din fonduri private atrase la nivelul INCD prin valorificare invenție de serviciu);
- ✓ motivare inventatori, conform *Legii 83/2014* – împreună cu consilierul de proprietate industrială al INCD.



## 6. Organizare; Departamente implicate; responsabilități

### 6.1. Organizare

Este necesară adaptarea structurii organizatorice a INCD astfel:

- existența (crearea) unui compartiment (departament) proprietate industrială (dupa caz proprietate Intelectuală);
- existența (crearea ) unui compartiment marketing;
- existența (crearea) unui compartiment Transfer Tehnologic sau a unui centru de transfer tehnologic (propriu al INCD sau prin colaborare cu un centru de transfer tehnologic regional).

### 6.2 Departamente implicate, responsabilități

Departament/compartiment/serviciu	Responsabilități
Conducere Tehnică - Director Tehnic	Management tehnic și operațional
Stații experimentale microproducție	Management tehnic și operațional
Marketing, Producție, Servicii sau similar (compartiment Analiză economică)	Analiză economică, resurse umane, materiale, financiare, promovare, publicitate
Serviciul financiar - contabilitate	Analiză economică, resurse umane, materiale, financiare
Laboratorul de investigare și controlul calității	Testare - investigare materii prime, semifabricate, produse finite
Incubatorul Tehnologic și de Afaceri al INCD	Incubare start-up-uri, firme debutante
Compartiment Transfer Tehnologic / Centru Transfer Tehnologic	Activitate Transfer tehnologic, brokerage, lobby, identificare utilizatori
Proprietate industrială/intelectuală - consilier	Motivare inventatori, conform <i>Legii 83/2014</i>

### 6.3. Acțiuni pentru îmbunătățirea continuă a performanțelor procesului

- formarea /instruirea continuă a personalului cu competențe specifice;
- consolidarea și dezvoltarea cadrului relațional;
- organizarea periodică de întâlniri de lucru cu partenerii din clusterelor de profil și clusterelor din domenii conexe, operatori economici din sănătate, etc.
- intensificarea activității de mediatizare, promovare, publicitate;
- analiza feed-back-ului de la utilizatorii/aplicanții invențiilor de serviciu –rezultatelor obținute in activitatea de cercetare;
- plan de măsuri corective;
- acțiuni pentru stimularea inventatorilor: suport programe de formare doctorală, sprijin brevetare, motivare financiară conform legii 83.2014.

### 6.4. Proprietar de proces

- INCD – incubatorul tehnologic și de afaceri din cadrul INCD

### 6.5. Resurse – fonduri extrabugetare:

- fonduri proprii ale INCD;
- fonduri private spin-off;
- alte fonduri private.

## **6.6. Date de ieșire**

În funcție de modalitatea de aplicare și valorizare a invenției de serviciu, documentele de ieșire pot fi:

- proces verbal de predare/primire a documentației de execuție încheiat între inventatori și managementul tehnic al INCD;
- proces verbal de predare/primire a documentației de execuție, încheiat între INCD și spin-off;
- proces verbal de predare/primire a documentației de execuție încheiat între inventatori și managementul Incubatorului tehnologic și de afaceri;
- specificații tehnice faze tehnologice /proces tehnologic / semifabricat / produs finit /exemplar comercial
- documente de plată/încasare redevențe:

Anexa 1

Anexa 2

Anexa 3

Anexa 4

Anexa 5



Anexa 6

Anexa 7

Anexa 8.1

Anexa 8.2

Bibliografie



## Clauza de Confidențialitate și Secretul de Serviciu

Dacă clauza de confidențialitate este reglementată de Art. 26 din Codul Muncii, alături de clauzele cu privire la formarea profesională, neconcurență și mobilitate, obligația privind secretul profesional rezultă din prevederile Art. 39, alin. 2, lit. (f) *obligația de a respecta secretul de serviciu*.

Astfel, prin clauza de confidențialitate, potrivit Art. 26, alin. 1 din Codul Muncii, părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

Reglementarea clauzei de confidențialitate se justifică prin aceea că părțile, cu ocazia încheierii și apoi a executării contractului, iau cunoștință despre date și informații provenind de la fiecare dintre ele, iar unele dintre acestea au, evident, un caracter confidențial. De altfel, în Art. 17, alin. 7 din același Cod, se prevede că, referitor la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Sanțiunea care se aplică în caz de nerespectare a obligației asumate de oricare dintre părți constă în plata de daune-interese. Aceasta presupune ca cel vătămat (angajatorul sau salariatul) să sesizeze instanța competentă, să probeze existența clauzei, lezarea dreptului său și producerea pagubei. Desigur că încălcarea obligației asumate prin contractul individual de muncă poate determina și răspunderea disciplinară a salariatului vinovat.

Mai mult, din redactarea Art. 26, alin. 1 din Cod Muncii rezultă că inserarea clauzei în contract produce efecte pentru ambele părți, inclusiv pentru angajator, conform Art. 40, alin. 2, lit. (i) „să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților”.

Însă așa cum a fost reținut în doctrină în sens restrâns și expres, obligația de confidențialitate reprezintă tot o obligație a salariatului de a respecta secretul de serviciu, de unde rezultă că trebuie făcută distincția între obligația de confidențialitate incidentă – cu caracter limitat – sub forma *obligației de a respecta secretul de serviciu și clauza de confidențialitate*.

Mai mult, spre deosebire de secretul de serviciu care trebuie respectat doar pe durata valabilității contractului individual de muncă, clauza de confidențialitate poate să producă efecte și după încetarea contractului individual de muncă, care spre deosebire de clauza de neconcurență, trebuie obligatoriu să preexiste acestui moment (pe parcursul executării respectivului contract).

Ca subiect de dezbatere prezentăm cazul unui **Contract de Muncă** pentru care se încheie, pe toată perioada sa de desfășurare, un act adițional prin care se introduc **clauza de neconcurență și clauza de confidențialitate**. Vom stabili astfel în ce măsură clauza de neconcurență impune plata lunară a indemnizației negociate, întocmind și o analiză comparativă în ceea ce privește clauzele amintite.

Potrivit Art. 21, alin. 2 din Codul Muncii republicat, clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, quantumul indemnizației de neconcurență lunară, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

Totodată, alin. 3 din același articol menționează că **indemnizația de neconcurență** lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

Așadar, **clauza de neconcurență** își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă este prevăzut quantumul indemnizației de neconcurență lunară, care se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

Potrivit Art. 22 din Codul Muncii republicat, clauza de neconcurență își produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă. În concluzie, clauza de neconcurență se platește după încetarea contractului pentru maximum 2 ani și nu pe durata contractului.

Clauza de confidențialitate este reglementată în mod distinct în cuprinsul Art. 26, alin. 1 din Codul Muncii. Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toata durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă. Nerespectarea acestei clauze de oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune interese.

*Pentru a înțelege mai bine clauza de confidențialitate facem o paralelă între clauza de confidențialitate și secretul de serviciu:*

Secretul de serviciu este o obligație a salariatului prevăzută în mod expres la Art.39, alin. 2, lit (f) din Codul Muncii, iar clauza de confidențialitate este reglementată în mod distinct în cuprinsul Art. 26, alin. 1 și reprezintă o clauză asupra careia părțile convin. Astfel, secretul de serviciu vizează acele informații și date generale care trebuie respectate la nivelul unui angajator de toți salariații, iar clauza de confidențialitate vizează o sferă mai largă de informații decât cea avută în vedere prin secretul de serviciu și este aplicabilă doar anumitor salariați. Așadar, dacă prin clauza de confidențialitate angajatorul stabilește exclusiv acele informații și date care sunt general valabile pentru toți salariații ca având caracter de secret de serviciu, atunci clauza de confidențialitate nu își mai are rostul.

În concluzie, pentru a simplifica aceste proceduri, la nivelul angajatorului ar trebui stabilite în mod expres toate datele și informațiile care au caracter de secret de serviciu și apoi cuprinse în regulamentul intern al unității, în contractul individual de muncă al fiecărui salariat menționându-se doar obligația generală de a respecta prevederile regulamentului intern. În situația în care, prin prisma activității desfășurate, rezultă că o anumită persoană are acces la anumite informații care nu sunt dintre cele cuprinse în regulamentul intern ca și secret de serviciu, se va insera punctual, în contractul individual de muncă al respectivei persoane, obligația specială sub forma unei clauze de confidențialitate.

Nu există o prevedere cu privire la sporul de confidențialitate. În virtutea obligațiilor salariaților ce incumbă contractului individual de muncă (Art. 39, alin. 2 din Codul Muncii), salariatul are obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă, precum și obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu.

Clauza de confidențialitate, reglementată de Art. 26 din Codul Muncii, nu trebuie confundată cu obligația legală prevăzută la Art. 39, alin. 2, lit. (f) respectiv, obligația de a respecta *secretul de serviciu*. Obiectul clauzei de confidențialitate nu cuprinde și informațiile clasificate ca secret de serviciu prin Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate, sfera informațiilor care fac obiectul clauzei de confidențialitate fiind mai largă decât sfera informațiilor care fac obiectul secretului de serviciu. Pentru acest tip de informații legea instituie pentru persoana care urmează să desfășoare o activitate sau să fie încadrată într-un loc de muncă ce presupune accesul la informații clasificate, obligația de a prezenta conducătorului unității un angajament scris de păstrare a secretului care nu trebuie confundat cu clauza de confidențialitate.

De asemenea, clauza de confidențialitate nu trebuie confundată nici cu *obligația de fidelitate* reglementată de Art. 39, alin. 2, lit.(d) din Codul Muncii, care vizează statornicia/atașamentul angajatului față de societatea/unitatea/organizația pentru care angajatul urmează să desfășoare activitatea. Cadrul legal în vigoare din domeniul relațiilor de muncă nu aduce precizări cu privire la modul în care se pune în aplicare această obligație.

Prin inserarea *obligației de fidelitate* în clauzele unui contract individual de muncă se vizează stabilitatea în muncă a angajatului. Având în vedere că angajatul al cărui contract individual de muncă cuprinde o clauză de fidelitate este oprit de a avea inițiativa încetării acestuia pentru o perioadă de timp negociată de părți și pe cale de consecință de a accede la un alt loc de muncă, acesta este compensat cu prestații suplimentare în bani sau în natură, după caz, iar nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

Se poate vorbi de violarea secretului profesional atunci când sunt divulgate secrete în mod voluntar, chiar dacă nu există intenția de a face rău sau de a acționa împotriva cuiva. Divulgarea unui secret din neglijență sau din lipsă de atenție este de asemenea considerată o încălcare a secretului profesional.

Nu contează modul în care secretul este dezvăluit: poate fi repetat sau transmis prin e-mail, se pot transmite documente sau se lasă cu bună știință pe cineva să se uite pe monitor. Chiar și prin confirmarea unei informații cunoscute violați secretul profesional.

Păstrarea documentelor care conțin secrete profesionale are de asemenea un impact puternic. Astfel, Codul penal descrie infracțiunea de neglijență în păstrarea informațiilor *„neglijența care are drept urmare distrugerea, alterarea, pierderea sau sustragerea unui document ce conține informații secrete de stat, precum și neglijența care a prilejuit altei persoane aflarea unei asemenea informații, se pedepsește cu închisoarea de la 3 luni la un an sau cu amendă”*.





Anexa 1

Anexa 2

Anexa 3

Anexa 4

Anexa 5

Anexa 6



Anexa 7

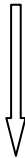
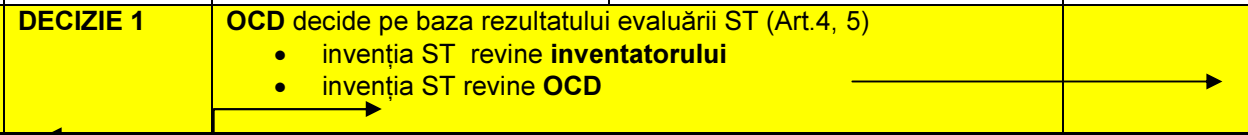

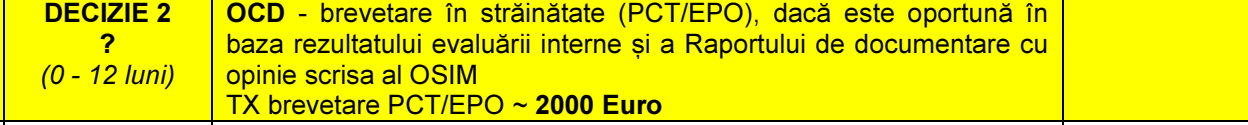

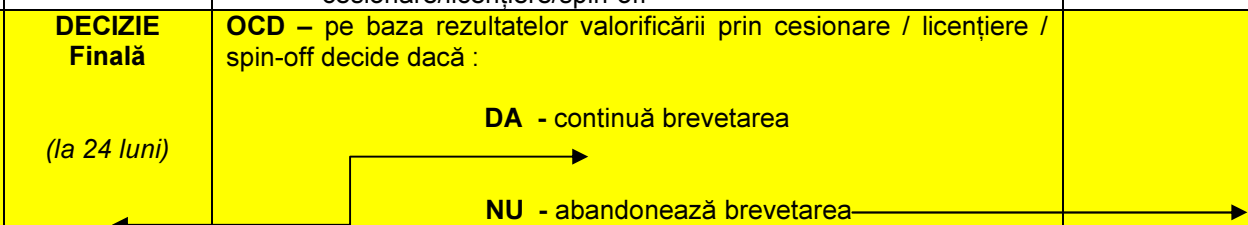
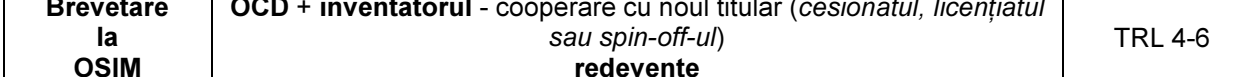
Anexa 8.1

Anexa 8.2

Bibliografie



**Modul de valorificare a rezultatelor unei activitati de cercetare dezvoltare  
(inventia de serviciu)**

Nr crt	Simbol activitate	Activitate	Nivel de maturitate tehnologică
1	<b>ST</b>	<b>Inventatorul</b> definește soluția tehnică a invenției ( <b>ST</b> )	TRL 1
2	<b>Informare ST</b>	<b>Inventatorul</b> informează OCD despre <b>ST</b> utilizând un raport tip <b>OCD</b> angajează evaluarea ST	TRL 1
3	<b>Evaluare ST</b> (1 - 4 luni) 	<b>Inventatorul + CPI</b> pregătește <b>documentația cererii de brevet</b> pentru înregistrare la OSIM: <ul style="list-style-type: none"> <li>• documentare</li> <li>• analiza brevetabilității</li> <li>• perfectionare ST</li> <li>• redactare CBI</li> </ul> <b>OCD</b> realizează <b>evaluarea ST</b> cu metoda INV-VAL + IP Score 2.2	TRL 2
4	<b>DECIZIE 1</b>	<b>OCD</b> decide pe baza rezultatului evaluării ST (Art.4, 5) <ul style="list-style-type: none"> <li>• invenția ST revine <b>inventatorului</b></li> <li>• invenția ST revine <b>OCD</b></li> </ul> 	
5	<b>Inregistrare ST - invenție la OSIM</b>	<b>OCD</b> înregistrează ca titular invenția ST la OSIM și plătește taxa înregistrare 134 lei + Taxa publicare (4 luni) 446 lei + Taxa Raport de documentare cu opinie scrisă 1,338 lei; Total: <b>1918 lei</b>	TRL2
6	<b>Valorificare ST</b> (0 - 12 luni) 	<b>OCD + inventatorul</b> demarează proceduri de valorificare: <ul style="list-style-type: none"> <li>• publicare/comunicare ST (<i>recomandabil după 4 luni de la înregistrare la OSIM</i>)</li> <li>• realizare model experimental + testări</li> <li>• cesionare/licențiere către mediul industrial</li> <li>• înființare spin-off (start-up)</li> </ul> 	TRL 3-4
7	<b>DECIZIE 2 ?</b> (0 - 12 luni)	<b>OCD</b> - brevetare în străinătate (PCT/EPO), dacă este oportună în baza rezultatului evaluării interne și a Raportului de documentare cu opinie scrisă al OSIM <b>TX brevetare PCT/EPO ~ 2000 Euro</b>	
8	<b>Valorificare ST</b> (12 - 24 luni) 	<b>OCD + inventatorul</b> continua demersurile de valorificare <ul style="list-style-type: none"> <li>• eventuala construcție de prototip al <b>ST</b></li> <li>• cesionare/licențiere către mediul industrial</li> <li>• înființare spin-off (start-up)</li> <li>• o nouă evaluare a <b>ST</b> la 24 luni în raport cu șansele de cesionare/licențiere/spin-off</li> </ul> 	TRL 4
9	<b>DECIZIE Finală</b>  (la 24 luni)	<b>OCD</b> – pe baza rezultatelor valorificării prin cesionare / licențiere / spin-off decide dacă :  <p align="center"><b>DA</b> - continuă brevetarea</p>  <p align="center"><b>NU</b> - abandonează brevetarea</p>	
10	<b>Brevetare la OSIM</b>	<b>OCD + inventatorul</b> - cooperare cu noul titular ( <i>cesionatul, licențiatul sau spin-off-ul</i> ) <b>redevențe</b>	TRL 4-6



Anexa 1

Anexa 2

Anexa 3

Anexa 4

Anexa 5

Anexa 6

Anexa 7



Anexa 8.1

Anexa 8.2

Bibliografie



## Linii directoare privind sistemul de remunerare în cazul invenției de serviciu în alte țări

**În Franța**<sup>1</sup>, invențiile „de misiune”, similare cu cele prevazute la Art.3, alin.1, lit.(a) din legea românească (Legea 83/2014), aparțin angajatorului. Cu toate acestea, un salariat are dreptul la „remunerație suplimentară” pentru invenție. Dispozițiile legale nu prevăd însă metoda de calculare a unei astfel de remunerații. Remunerația suplimentară poate fi reglementată prin:

- convenții colective (mai exact acorduri care stabilesc relațiile de muncă pentru toți salariații care lucrează într-un anumit sector industrial);
- convenții la nivel de companie (mai exact convenții între companie și sindicatele acesteia, care se aplică pentru toți angajații companiei);
- contracte individuale de muncă.

De regulă, remunerația suplimentară face obiectul unei înțelegeri contractuale și este echivalentă cu unul până la trei salarii lunare ale salariatului.

Remunerația suplimentară acordată în cazul unei invenții de serviciu este asimilată unui salariu și, în acest sens, este supusă impozitării pe venit

În cazul invențiilor, similare cu cele prevazute și în Art. 3, alin. 1, lit. (b) din legea românească, dacă angajatorul deține drepturile de proprietate, angajatul are dreptul la o „compensație corectă” care se calculează atunci când invenția este prezentată angajatorului. Calculul compensației corect ține cont de următoarele:

- valoarea economică a invenției;
- nivelul de contribuție a angajatului la invenție;
- orice alte împrejurări relevante asociate invenției.

Compensația se stabilește printr-un acord încheiat între salariat și angajator și poate fi sub forma:

- unei sume forfetare globale și definitive;
- unui vărsământ proporțional cu cifra de afaceri generată de invenție;
- unui cumul al celor două de mai sus.

Veniturile provenite din „compensația corectă” sunt supuse regimului de impozitare al beneficiilor necomerciale - „taxa pe câștiguri pe termen lung” - precum și regimului anumitor cotizații sociale, căci salariatul este considerat un lucrător independent.

**În Germania**, clauzele din contractul de muncă care exclud sau restricționează drepturile salariatului la compensație nu sunt aplicabile dacă au început să producă efecte înainte de realizarea invenției. Cu toate acestea, după realizarea invenției și după notificarea de către salariat a angajatorului cu privire la existența acesteia, părțile pot negocia și conveni asupra compensației. În practică, angajatorii propun deseori plata unei sume forfetare în locul drepturilor prevăzute de Legea germană pentru invențiile de serviciu (ArbnErfG). Aceasta intră sub incidența secțiunii 23 din ArbnErfG, care anulează acorduri care sunt în mod semnificativ inechitabile. O acuzație de compensație inechitabilă trebuie să se facă în scris în termen de șase luni de la sfârșitul contractului de muncă.

Fiecare parte poate solicita de asemenea adaptarea remunerației convenite (fie de comun acord, fie prin decizia unilaterală a angajatorului), dacă s-a produs o schimbare majoră de situație.

Dacă angajatorul solicită dreptul de proprietate asupra unei invenții de serviciu, acesta trebuie:

- să plătească „o compensație rezonabilă” salariatului, care se stabilește conform reglementărilor în vigoare;
- să asigure protecția corespunzătoare a invenției în Germania.

Dacă angajatorul și salariatul nu pot conveni asupra termenilor și condițiilor compensației într-un termen rezonabil, angajatorul trebuie să calculeze nivelul compensației printr-o declarație scrisă

<sup>1</sup> Invenția salariatului, tot ce trebuie știut pentru a declara o invenție a unui salariat, Cerfa N° 50729#02

justificativă. Această declarație trebuie să fie dată în termen de trei luni de la acordarea brevetului de invenție. Dacă salariatul nu este de acord cu compensația propusă, acesta poate iniția procedura de arbitraj.

**În Marea Britanie**, nu se admite retragerea compensației salariatului înainte de realizarea invenției (de exemplu, printr-un contract de muncă). Se pot activa scheme de stimulare a invenției în contracte de muncă pentru a înlătura alte compensații pentru salariați pe motivul că o compensație suplimentară nu ar fi corectă. Cu toate acestea, nu există jurisprudență în acest sens. Salariații și angajatorii au libertatea să convină asupra nivelului de compensare legală după realizarea invenției.

**În Belgia**, pentru invențiile de tipul celor prezentate în Legea 83/2014, Art. 3, alin.1, lit.(a), salariul se consideră o compensație suficientă pentru cedarea dreptului de proprietate asupra invenției în favoarea angajatorului. În timp ce, pentru invențiile de tipul celor prezentate în Legea 83/2014, Art. 3, alin.1, lit.(b), dacă angajatorul este titular, salariatul poate avea dreptul la compensație suplimentară. Aceasta se stabilește prin prisma tuturor aspectelor specifice situației în cauză.

**În Olanda**, dacă un brevet de invenție aparține angajatorului, se poate acorda o remunerație (compensație) echitabilă, dacă se consideră că inventatorul nu a primit compensație pentru brevet „în salariul pe care îl câștigă sau indemnizația materială pe care o primește sau în orice remunerație suplimentară primită” (articolul 12(6), Actul privind brevetele din 1995). Dreptul inventatorului de a solicita compensație se stinge după trei ani de la data acordării brevetului.

Nu există detalii în Actul privind brevetele cu privire la modul în care se va aplica principiul compensației, iar jurisprudența oferă doar orientări limitate.

**În Japonia**, unde un salariat își cedează invenția sau acordă o licență exclusivă angajatorului, Legea privind brevetele acordă dreptul salariatului la o remunerație rezonabilă. Aceasta se calculează în funcție de profiturile rezultate și generate de către angajator de pe urma invenției, precum și de contribuția salariatului la invenție. Marile companii japoneze au deseori trepte predefinite de remunerare pentru invențiile salariatului.



Anexa 1

Anexa 2

Anexa 3

Anexa 4

Anexa 5

Anexa 6

Anexa 7

Anexa 8.1



Anexa 8.2

Bibliografie



## Metode de stabilire a remunerației în alte țări

Legea 83/2014 lasă la latitudinea firmelor folosirea de metode pentru calcularea cotelor procentuale din venitul realizat, motiv pentru care vom prezenta cateva practici din UE ce pot fi folosite drept modele în acest sens.

În **Germania**, legea prevede trei metode de calculare a remunerației acordate unui inventator:

- analogia cu o licență de la un terț;
- procent din economiile de costuri realizate la nivel intern în urma utilizării invenției;
- estimare liberă a valorii invenției.

În fiecare caz, prima etapă în stabilirea unei remunerații adecvate este să se identifice valoarea invenției efective, fie prin analogie cu o licență, avantaje sau economii la nivel intern, fie prin estimare liberă. Atunci se stabilește un procent personal pentru inventator. Acest procent reprezintă așa-numitul „factor de cotă”. În practică, asta înseamnă că, spre exemplu, un cercetător chimist care este plătit efectiv pentru a realiza invenții, primește foarte puțină remunerație, practic nimic. În același timp, o persoană care nu este plătită să facă acest lucru - spre exemplu, un lucrător obișnuit într-o fabrică de produse chimice realizează aceeași invenție, obține aproape la fel de multă remunerație sub forma unei redevențe, ca în calitate de terț independent care acordă invenția angajatorului.

Metoda cea mai utilizată este așa-numita analogie cu o licență, prin care inventatorul primește un anumit procent, în funcție de vânzările nete ale angajatorului, dintr-o redevență rezonabilă pe care ar plăti-o angajatorul în mod normal dacă s-ar dobândi o licență de la un terț.

### Metoda „License Analogy in Practice” - Analogia cu o licență în practică

Primul pas în aplicarea acestei metode este să se identifice care ar fi valoarea redevenței rezonabile din industria în cauză. Un exemplu tipic este industria de mașini, unde sunt destul de frecvente rate de redevență de 4%, în funcție de vânzările nete.

Al doilea pas îl reprezintă stabilirea factorului de cotă personală al inventatorului (procent personal pentru inventator). Acest factor de cotă nu înseamnă procentul personal de drept de proprietate asupra unei invenții pentru un anumit inventator, în cazul în care există co-inventatori. Acesta înseamnă mai degrabă că, și în cazurile în care există un singur inventator, având în vedere că acest inventator este un salariat, acesta nu va obține remunerația deplină pe care ar primi-o de regulă un licențiator terț din partea angajatorului.

Factorul de cotă este stabilit ținându-se cont de trei subfactori: 1) contribuția companiei/a angajatorului la crearea problemei care va fi rezolvată prin invenție; 2) contribuția companiei/angajatorului la dezvoltarea soluției pentru problemă; 3) poziția și sarcinile salariatului în cadrul companiei. Fără a intra în detalii, conform regulilor prevăzute de lege, cei trei subfactori generează, de regulă, un factor de cotă de 10%, în cazul unui chimist șef al unui departament de cercetare. Astfel, salariatul obține 10% din redevența rezonabilă de 4% sau 0,4% din cifra de afaceri netă a angajatorului.

În situația în care cifra de afaceri realizată de angajator este mai mare de 3.000.000 EUR, factorul de cotă este diminuat - are loc o reducere de 10%. Pentru o cifră de afaceri de peste 50.000.000 EUR rata redevenței se reduce cu 80%. Astfel, inventatorul, din exemplul de mai sus, nu mai primește o remunerație de 0,4%, ci numai de 0,032% din cifra de afaceri a angajatorului. Trebuie observat și faptul că astfel de scăderi în funcție de cifra de afaceri nu iau în considerare cifra de afaceri anuală, ci cea acumulată, realizată de angajator începând cu utilizarea inițială a invenției.

Se evidențiază din nou faptul că, după notificarea unei invenții, un acord individual încheiat între angajator și salariat ar putea să prevadă renunțarea totală a salariatului la orice remunerație. Cu toate acestea, în decurs de șase luni de la încetarea contractului de muncă, salariatul poate contesta orice acord de remunerare încheiat anterior, pe motivul că acordul respectiv este în mare măsură nejustificat. Cu siguranță, astfel de situații vor fi presupuse de către instanță în cazul unui salariat, ca fiind o renunțare la o remunerație destul de semnificativă de primit. În consecință, se recomandă insistent încheierea de acorduri care, din punct de vedere al justificării și al bune credințe, să nu prezinte un risc de revizuire ulterioară, de regulă, atunci când apar disputele între angajator și salariat sau, mai exact, după încetarea contractului de muncă. Inșă, legea permite revizuirea ulterioară a unui acord de remunerare, iar salariatul sau angajatorul nu poate renunța la acest drept.

O altă metodă de calcul a remunerației este ca salariatul să primească un anumit procent din economiile de costuri realizate la nivel intern de către angajator în urma utilizării invenției. Această metodă se utilizează în

mod specific atunci când o invenție se referă, spre exemplu, la un anumit tip de producție care nu modifică produsele vândute în final de către angajator, dar aduce îmbunătățiri companiei.

A treia și ultima posibilitate constă într-o estimare liberă a valorii invenției, la care are dreptul să participe și inventatorul. O astfel de metodă se utilizează, spre exemplu, în cazuri în care licența este acordată încrucișat, când nu există venituri reale din redevențe sau venituri din prețul de cumpărare pentru angajator.

**Conform practicii din Finlanda**, când se stabilește valoarea de plată a compensației, trebuie să se țină cont de valoarea economică a invenției, alături de aspecte precum relația de muncă în cadrul căreia s-a realizat aceasta, nivelul de protecție a invenției, clasificarea invenției (invenție principală sau secundară), întinderea drepturilor care vor fi obținute de angajator și influența aspectelor privind contractul de muncă asupra invenției<sup>1</sup>.

Dacă sunt implicați mai mulți inventatori, compensația va fi partajată de aceștia proporțional cu contribuția acestora la invenție. Dacă inventatorii nu convin altfel între ei, compensația va fi partajată în mod egal între aceștia.

Consiliul director al companiei confirmă faptul că compensația va fi plătită inventatorului conform unui cod de practică.

Pentru fiecare invenție a cărei notificare a fost convenită și depusă, și pentru care compania a decis să solicite drepturi depline, se va emite o înștiințare de plată 5.000 EUR pentru fiecare invenție în parte. Însă această plată nu va fi sub nicio formă mai mică de 2.000 EUR de inventator.

În cazul în care compania a solicitat drepturi depline asupra invenției, iar invenția a fost brevetată, compania este obligată să plătească un comision de brevet pentru invenția respectivă. Când se decide suma de plată a comisionului, se va ține cont de gradul de acoperire și valoarea economică a invenției. În funcție de numărul de inventatori implicați, comisionul ar putea fi calculat, spre exemplu, după cum urmează:

- ✓ 1 inventator; 5.000 – 20.000 EUR
- ✓ 2 inventatori; 7.500 – 30.000 EUR
- ✓ 3 inventatori sau mai mulți; 10.000 – 40.000 EUR

Comisionul se plătește și dacă s-ar fi aprobat cererea de brevet, însă compania decide să nu pună în practică cererea de brevet. În cazul unei invenții pentru care compania a solicitat drepturi, însă nu le-a exercitat, consiliul director al companiei va conveni și va confirma efectuarea unei plăți unice. Dacă taxa de notificare și comisionul de brevet nu se consideră a fi o remunerație rezonabilă pentru invenție, se poate plăti o compensație pentru utilizarea unei invenții („taxă de utilizator”) care generează venituri pentru companie.

Taxa de utilizator va fi confirmată de către consiliul director al Companiei. Taxa de utilizator se poate plăti o singură dată ca plată unică sau pe bază de redevențe.

<sup>1</sup> Ghid pentru companiile înființate și dezvoltate în bioindustrie cu privire la modul de redactare a unui Cod de practică pentru invențiile salariaților, Finlanda, Helsinki

### Exemplu privind modul de calculare a compensațiilor pentru utilizarea invenției („taxa de utilizator”)

Taxa de utilizator (K) poate fi calculată, după cum urmează:

$K = (M \times P \times V \times T \times Z)$  - compensația deja plătită (taxa de notificare și comisionul de brevet), unde:

M = venitul generat de invenție într-un an, în EUR;

P = procent;

V = coeficient de multiplicare pentru finalitate;

T = coeficient de multiplicare pentru relația de muncă;

Z = 1 pentru invenția principală, <1 pentru invenția secundară

M se calculează pe venitul obținut de către companie ca urmare a invenției. Acesta poate fi venit net din vânzări, redevențe, taxe contractuale sau alte venituri.

Procentul P este estimat pe baza costurilor care ar fi realizate de către companie pentru cumpărarea unei invenții similare din partea unui furnizor extern. Acest procent de contracte de licență diferă de la 0,5% la 6%.

Veniturile din licențe și redevențe determină de regulă un procent mai mare de contracte de licență decât vânzările nete. Coeficientul de multiplicare pentru finalitate V este estimat în funcție de gradul de finalitate al invenției pentru utilizare comercială. O invenție a unui salariat nu este finalizată în mod normal în vederea comercializării, iar compania ar putea fi nevoită să investească sume considerabile înainte ca invenția să fie viabilă comercial. Dacă invenția este finalizată în vederea comercializării,  $V = 1$ . Când se stabilește un coeficient de multiplicare pentru finalitate, este important de reținut aportul inventatorului/inventatorilor la dezvoltarea produsului. De exemplu, în sectorul farmaceutic, coeficientul de multiplicare pentru finalitate este cuprins de regulă între 0,1 și 0,3. Coeficientul de multiplicare T pentru relația de muncă semnifică măsura în care această relație a contribuit la realizarea invenției. Coeficientul de multiplicare T pentru relația de muncă poate avea trei valori diferite:

- invenția este legată de o sarcină dată de angajator, iar salariatul a primit instrucțiuni din partea angajatorului cu privire la soluție:  $T = 0,1$ ;
- invenția este legată de o sarcină stabilită de angajator, însă acesta nu a indicat o soluție pentru sarcină:  $T = 0,3$ ;
- invenția nu are legătură cu o sarcină stabilită de angajator:  $T = 0,4$ .

Z este coeficientul de multiplicare care indică valoarea unei invenții. Când este vorba despre o invenție principală,  $Z = 1$ . În cazul unei invenții secundare realizate pentru a susține invenția principală, valoarea lui Z este cuprinsă între 0,1 și 0,5.

Se preferă să se accepte o plată compensatorie unică în cazul în care efectul invenției asupra veniturilor companiei este nesigur sau dificil de măsurat. Mai mult, dacă venitul generat de invenție este atât de mic încât nu merită să se calculeze veniturile implicate, se sugerează să se considere drept compensație suficientă taxa de notificare a invenției și compensația pentru brevet.

*Exemplu de calcul pentru compensație:* venitul generat de invenție pentru companie este de 100 milioane EUR în anul vizat. Pe această bază, taxa de utilizator în anul vizat pentru utilizarea invenției este  $K = \text{EUR } 100.000.000 \times 0,03 (P) \times 0,2 (V) \times 0,3 (T) \times 0,4 (Z) = 72.000 \text{ EUR}$  (minus compensația deja plătită). Această compensație se plătește inventatorilor prin împărțire la numărul de inventatori și proporțional cu contribuția fiecărui inventator individual.

**În Ungaria, există două posibilități<sup>2</sup> de calcul pentru remunerația inventatorului:** plata prin analogia cu o licență sau plata unei sume forfetare. Dreptul inventatorului la remunerație decurge din utilizarea invenției. Actul privind brevetele include o serie de prevederi privind cererile legale de remunerație pentru inventatori.

Se aplică următoarele reguli obligatorii, cu excepția cazului când s-a încheiat un acord de remunerare între inventator și angajator:

- perioada de acoperire a cererii de remunerare: întreaga perioadă presupusă de protecție a brevetului, adică douăzeci de ani (plus termenul certificatului suplimentar de protecție în cazul medicamentelor), chiar dacă brevetul este anulat mai devreme printr-un act sau omisiune din partea angajatorului;
- tipuri de utilizare a invenției de către angajator pe baza cărora inventatorul salariat are dreptul la remunerație: producție, utilizarea procesului și/sau contract de licență și/sau transmiterea prin cesiune a brevetului și/sau orice omisiune de utilizare pentru a dezvolta sau a menține o poziție avantajoasă pe piață;
- inventatorul are dreptul la remunerație separat, pentru fiecare tip de utilizare, inclusiv pentru acordarea de licențe sau transmiterea drepturilor prin cesiune fără plată;
- cererea de remunerare poate fi executată pe numele angajatorului. În cazul transmiterii brevetului prin licență sau cesiune, persoana deținătoare de licență sau cesionarul poate presupune că are obligația de a plăti remunerația fără consimțământul prealabil din partea angajatorului. În absența unui

<sup>2</sup> S Z E C S K A Y, Ü g y v é d i l r o d a - Avocații Ungaria, Drepturi de proprietate intelectuală în Ungaria: Regulile se aplică invențiilor de serviciu

acord de remunerare, cererea de remunerare poate fi întotdeauna executată pe numele angajatorului (în cazul mai multor angajatori, pe numele angajatorului care exploatează invenția de serviciu);

- remunerația inventatorului trebuie să fie reglementată printr-un acord de remunerare.

Se poate evita aplicarea prevederilor legale prin utilizarea unor regulamente interne bine elaborate privind invențiile de serviciu și acorduri de remunerare.

#### **Remunerarea pe baza analogiei cu licența:**

Dacă angajatorul utilizează invenția de serviciu, remunerația oferită salariatului va fi proporțională cu taxa care ar fi fost plătită de către angajator în calitate de deținător al unei licențe, conform unui acord de licență pentru brevet, avându-se în vedere practica de acordare a licenței în domeniul tehnologic dat, și conform obiectului invenției. Dacă invenția de serviciu face obiectul unui contract de licență sau de cesiune, redevența plătită trebuie să fie proporțională cu încasările de pe urma unei licențe sau cesiuni, ori cu transferul sau beneficiul/avantajul economic generat de o licență sau cesiune gratuită. Remunerația va fi considerată proporțională când se are în vedere contribuția angajatorului la realizarea invenției, precum și obligațiile inventatorului în relația profesională de angajare.

Sunt în curs de elaborare și alte orientări sub forma jurisprudenței în ceea ce privește proporționalitatea și analogia cu licența.

#### **Plata unei sume forfetare:**

Actul privind brevetele permite în mod expres încheierea de acorduri de remunerare prin sume forfetare.

Un acord de remunerare se califică drept un contract de drept civil, în ciuda faptului că este încheiat în contextul unei relații de muncă, și este consolidat prin Actul privind brevetele. Nu există jurisprudență publicată cu privire la posibilitatea ca inventatorul să conteste acordul pe temeiul legal de discrepantă flagrantă între serviciile prestate și plata pentru servicii, de eroare sau înșelăciune.

Companiile abordează deseori aspectele legate de remunerații prin prisma regulamentelor interne privind invențiile. Astfel de regulamente privind invențiile sunt de fapt considerate un termen general al contractului (de muncă) pentru care se aplică toate regulile prevăzute de Codul Civil din Ungaria. Cu toate acestea, dacă un sindicat sau altă organizație similară de reprezentare acceptă un astfel de regulament, acesta se califică drept acord individual care este obligatoriu pentru angajat conform contractului de muncă, deși conform Codului Muncii, sindicatul are numai drept de consultare.

Pentru **persoanele de drept public**, exact ca și în cazul firmelor, nu există o regulă generală pentru stabilirea cotei procentuale de recompensare, dar pot fi recomandate o serie de metode de stabilire a acesteia pentru inventator, din valoarea venitului (net) realizat de angajator, din practicile existente în UE și SUA, cu referire în special la universități. Pentru institutele naționale de cercetare dezvoltare există reglementări în OG57/2002 cu modificările și completările ulterioare.

**Legea germană actuală** acordă dreptul universităților la orice invenție realizată de salariații universității (nu doar profesori) și introduce o schemă de plată diferită de cea pentru salariați în general. Salariatul primește 30 % din venituri (nete), nu o taxă fixă.

**Conform Actului privind salariații din Danemarca**<sup>3</sup>, pentru invenții, salariatul are dreptul la remunerație rezonabilă, cu excepția cazului când valoarea invenției nu depășește ceea ce acesta poate să presteze în mod rezonabil, având în vedere termenii de angajare în general. Acesta nu are dreptul la o compensație financiară în sensul normal. Conform Actului privind invențiile realizate în cadrul institutelor de cercetare publice, salariatul are dreptul la o compensație rezonabilă din partea institutului în cazul în care institutul a solicitat să i se cedeze drepturile de exploatare comercială a invenției. Dacă părțile au convenit că inventatorul salariat poate exploata comercial invenția, institutul are dreptul la o compensație rezonabilă. Institutul trebuie să impună reguli generale pentru calcularea compensației acordate de acesta salariaților.

Conform Actului privind invențiile salariaților, remunerația acordată unui salariat trebuie calculată ținându-se cont de valoarea invenției și utilitatea acesteia pentru întreprindere, precum și de termenii de angajare ai salariatului și importanța încadrării sale profesionale pentru realizarea invenției. Un acord angajator - salariat se poate reglementa ulterior la solicitarea oricărei părți dacă situația s-a schimbat sau dacă există alte împrejurări care garantează o revizuire a acordului.

O cerere de compensare conform Actului privind invențiile realizate în cadrul institutelor de cercetare publice se depune numai când o invenție este exploatată comercial. Nu se datorează nicio compensație decât dacă și decât atunci când exploatarea implică un profit net pentru institut. Cererea de compensație trebuie să reflecte valoarea de piață a invenției. Punctul de pornire este faptul că acea compensație trebuie calculată în funcție de profitul realizat în urma utilizării invenției. Situația personală a salariatului, inclusiv salariul salariatului, nu are consecințe în acest sens. Înțelegerea normală este că institutul va contribui cu venitul său

<sup>3</sup> Danemarca, Raportul Q183, în numele Grupului Danez de către Nicolai LINDGREEN, Drepturile angajatorilor la proprietatea intelectuală

net în proporție de 1/3 pentru salariat și 2/3 pentru institut. În cazul în care salariatului i se acordă dreptul de a exploata comercial propria invenție, distribuția normală a venitului net este de 1/3 pentru institut și 2/3 pentru salariat.

#### **Universitatea din Utah (SUA)<sup>4</sup>:**

Inventatorii trebuie să primească o cotă din veniturile obținute din redevențe sau alte venituri primite de Fundația de Cercetare, asociată universității, ca urmare a comercializării unei invenții. Cota din venituri a inventatorilor se calculează ca procent din venituri care rămân după: recuperarea de către universitate a tuturor costurilor directe cu investigațiile sau întreținerea brevetului; efectuarea plăților către alte institute conform acordurilor încheiate de universitate, inclusiv acorduri între institute pentru gestionarea brevetelor deținute în comun; avansarea tuturor fondurilor de dezvoltare conform regulamentului universității.

Cota inventatorilor (în cazul cumulată când există mai mulți inventatori) este de:

- 40% din prima 100.000 \$ de venit net;
- 35% din următoarea valoare de 200.000 \$ de venit net;
- 33% din orice venit net suplimentar primit de Fundația de Cercetare.

Excepțiile la procedurile de mai sus vor fi supuse aprobării de către Comitetul Consultativ pentru Comercializare Tehnologică al Universității din Utah.

#### **Universitatea din Oregon (SUA)<sup>5</sup>:**

Regulile administrative din Oregon (RAO) prevăd proceduri pentru partajarea echitabilă a veniturilor nete din redevențe cu salariații și cu agențiile de sponsorizare, atunci când acest lucru se prevede printr-un acord. Salariații (inventatori și autori) sunt eligibili pentru o cotă din venitul net provenit din redevențe pentru fiecare invenție sau progres separat asociat acesteia, astfel:

- 40% din prima sumă de 50.000 \$, 35% din următoarea sumă de 50.000 \$ și 30% din toate veniturile nete obținute din redevențe de către Consiliul pentru Invenții și Progrese Tehnologice;
- 50% din venitul net din redevențe de pe urma materialelor educaționale și profesionale.

Persoanele care au dreptul să aibă o cotă în această distribuție a venitului net din redevențe includ: facultatea, personalul, asistenții, cadrele didactice cu studii superioare, asistenții cercetători cu studii superioare și salariații studenți.

Cota salariatului din venitul net obținut din redevențe, care este indicată mai sus, reprezintă procentul maxim din venitul net obținut din redevențe, admis pentru a fi distribuit inventatorilor și autorilor. Prin urmare, această sumă va fi împărțită între inventatorii sau autorii în cauză, dacă sunt mai mulți de unul, într-o sumă convenită în scris de către toți inventatorii și autorii.

Directivile de gestionare internă definesc venitul net obținut din redevențe drept venitul brut obținut din redevențe de către Universitate, minus următoarele costuri: toate cheltuielile instituționale și costurile rezonabile ocazionate de realizarea invenției sau a materialelor, cheltuielile realizate cu obținerea, aplicarea sau apărarea unui brevet, litigii privind drepturi de autor, contracte de licență, intermediere (consultanță), precum și costuri de comercializare atribuite invenției sau materialului, și orice alte cheltuieli considerate necesare a fi recuperate. În situații normale, aceasta înseamnă recuperarea cheltuielilor directe realizate de universitate pentru avocați în vederea depunerii cererii de brevet și investigării brevetului, sau a înregistrării drepturilor de autor sau a mărcii comerciale.

<sup>4</sup> Politică 7-002: Brevete și invenții - Biblioteca de Regulamente - Universitatea Utah, [file:///C:/OLD%20C/HDD%20Vechi/Paritia%20D/Centrul%20de%20Informare%20Tehnologica/Manual%20pentru%20inventia%20de%20serviciu/de%20la%20George/Policy%20-002%20Patents%20and%20Inventions%20-%20Regulations%20Library%20-%20The%20University%20of%20Utah.htm](http://www.utah.edu/patents/patents.html)

<sup>5</sup> Distribuția veniturilor din contracte de licență, Universitatea Oregon, <http://policies.uoregon.edu/policy/by/1/09-research/licensing-income-distribution>

### Exemplu de distribuire a veniturilor din redevențe:

Oficiul de Transfer Tehnologic (OTT) primește un cec de 75.000 \$ pentru o taxă de licență (venit brut din redevențe) prevăzută printr-un acord de licență care tocmai a intrat în vigoare. Licența este pentru o tehnologie brevetată realizată de Dr. X din cadrul Departamentului de Chimie și Dr. Y din cadrul Institutului de Știință a Materialelor (MSI). OTT a realizat până acum costuri cu brevetul în valoare de 10.000 \$, iar deținătorul de licență a fost de acord să plătească direct pentru costurile cu brevetul în viitor. Venitul va fi distribuit după cum urmează: 75.000 \$ minus 10.000 \$ pentru cheltuieli cu brevetul, care au fost efectuate de OTT, rămânând valoarea de 65.000 \$ venit net din redevențe pentru a fi distribuită. facultății/inventatorilor, departamentelor (cotă unitară) și universității (cotă centrală). Suma de 65.000 \$ este împărțită în două sume 50.000 \$ (pentru care se aplică cota de 40%) și 15.000 \$ (pentru care se aplică cota de 35%).

Inventatori: 40% - 20.000\$; 35% - 5.250\$, repartizate astfel: Dr. X - 60%: 12.000 \$ + 3.150 \$; Dr. Y: - 40% 8.000\$ +2.100\$

Facultate (departamente):30% - departamentul de chimie - 60%: 9.000\$ + 2.925\$; MSI - 40%: 6.000\$ + 1.950\$

Cotă centrală: 30% - 15.000 \$ + 4.875\$

**Universitatea de Nord-Vest (SUA)**<sup>6</sup>, dacă venitul net cumulativ (adică venitul net din toți anii) este mai mic sau egal cu 50.000.000 \$, distribuția va fi alocată după cum urmează:

1. 33% din venitul net pentru inventator;
2. 17% din venitul net pentru departamentul sau departamentele în care lucrează inventatorul;
3. 17% din venitul net pentru facultate;
4. 33% din venitul net pentru Administrația Centrală.

Când venitul net cumulativ depășește 50.000.000 \$ dar este mai mic sau egal cu 500.000.000 \$, distribuția este următoarea:

1. 33% din venitul net pentru inventator;
2. 10% din venitul net pentru departamentul sau departamentele în care lucrează inventatorul;
3. 10% din venitul net pentru facultate;
4. 47% din venitul net pentru Administrația Centrală.

Când venitul cumulativ net depășește cinci sute de milioane de USD distribuția venitului net este:

1. 33% din venitul net pentru inventator;
2. 5% din venitul net facultate;
3. 62% din venitul net pentru Administrația Centrală.

În cazul în care este vorba de mai mulți inventatori, venitul aplicabil va fi împărțit în mod echitabil între aceștia. În cazul în care este vorba de mai multe unități de învățământ, mai multe departamente sau centre de cercetare în care lucrează inventatorul/inventatorii, venitul aplicabil se va distribui unității de învățământ, departamentului sau centrului care a administrat salariul aferent anului universitar la data comunicării. Universitatea va examina planul de distribuire propus, prin prisma declarațiilor departamentului, facultății și filialelor centrului, depuse la momentul dezvoltării invenției la universitate, precum și sursele salariale la momentul dezvoltării.

**Universitatea Buffalo (SUA)**<sup>7</sup>, planul de distribuție a redevențelor este:

Distribuie la	Procent	Limitări
Inventator (inventatori)	40%	Cecurile pentru distribuirea veniturilor din redevențe se consideră plătile numai către inventator și nu sunt transferabile.
Departamentul (departamentele) inventatorului	5%	Veniturile din redevențe primite de departament(e) trebuie să fie utilizate pentru sprijinirea cercetării științifice sau a educației.
Facultatea (facultatile) inventatorului	5%	Veniturile din redevențe primite de facultate trebuie să fie utilizate pentru sprijinirea cercetării științifice sau a educației.
Sprrijinul Universității pentru cercetare	50%	Veniturile din redevențe trebuie să fie utilizate pentru sprijinirea cercetării științifice sau a educației.

Note:

1. Dacă plata redevențelor se primește prin transfer bancar, taxele asociate cu transferul bancar în cauză vor fi deduse din cota de 60% a campusului înainte de realizarea distribuțiilor.
2. Cota de redevențe a departamentului va fi limitată la 1.000.000 \$ pe exercițiu financiar, iar cota facultății la 5.000.000 \$. Redevențele care depășesc limitele impuse vor fi distribuite universității pentru sprijinirea cercetării.

<sup>6</sup> Politica de distribuție a redevențelor, Universitatea de Nord – Vest, <http://www.invo.northwestern.edu/policies/royalty-distribution-policy>

<sup>7</sup> Politica de distribuire a redevențelor, Universitatea Buffalo, <http://www.buffalo.edu/administrative-services/policy1/ub-policy-lib/royalty-distribution.html>



**Universitatea din Florida (SUA)**<sup>8</sup>, distribuția venitului net provenit din invenții este următoarea:

- pentru un venit ajustat net de maxim 500.000 \$:
  - 40% inventator(i);
  - 10% program(e);
  - 7,5 % departamentul inventatorului (inventatorilor);
  - 7,5 % facultatea inventatorului (inventatorilor);
  - 35% VPR sau UFRF
 unde:
  - „UFRF” înseamnă Universitatea Florida Research Foundation, Inc., o organizație non-profit care oferă asistență pentru activitățile de cercetare ale facultăților din cadrul universității, personalului și studenților;
  - „VPR” înseamnă biroul prorectorului cu cercetarea din cadrul universității.

Numai VPR este autorizat să aloce fonduri pentru cheltuieli cu contracte de licențe și brevete de invenții în numele universității.

- pentru un venit ajustat net de cel puțin 500.000 \$:
  - 25% inventator(i);
  - 10% program(e);
  - 10 % departamentul inventatorului (inventatorilor);
  - 10 % facultatea inventatorului (inventatorilor);
  - 45% VPR sau UFRF.

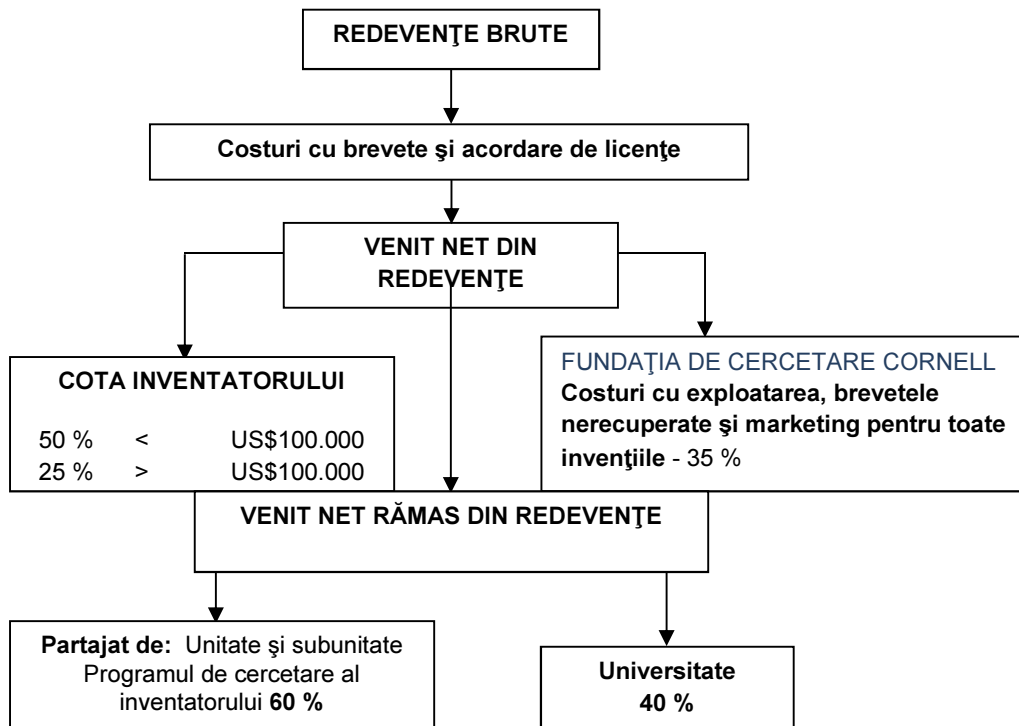
În cadrul **Departamentului Statelor Unite de Servicii Sociale și Sănătate, Institutele Naționale de Sănătate (NIH)**<sup>9</sup> redevențele au următoarea distribuție:

Cota inventatorilor:

- 100% din prima sumă de 2.000 \$, obținută din redevențe primite în cadrul contractului de licență;
- 15% din încasările cu valoare între 2.000 \$ și 50.000 \$;
- 25% din încasările peste 50.000 \$.

Într-un an financiar, suma maximă pe care un inventator o poate primi din redevențe nu poate fi mai mare de 150.000 \$. Sumele care depășesc această limită sunt distribuite co-inventatorilor (cu excepția cazului când și aceștia au o limită impusă) sau institutului.

**Fundația de Cercetare Cornell din cadrul Universității Cornell (SUA)**<sup>10</sup> – exemplu de calcul al cotei inventatorului din venitul net din redevențe:



<sup>8</sup> Politica de proprietate, Universitatea Florida, [http://web.uflib.ufl.edu/committees/etd/PolicyandProcedures/uf\\_IPP.pdf](http://web.uflib.ufl.edu/committees/etd/PolicyandProcedures/uf_IPP.pdf)

<sup>9</sup> Ceea ce trebuie să știe fiecare om de știință NCI despre rapoartele privind invențiile și brevetele salariaților (EIR), DEPARTAMENTUL STATELOR UNITE DE SERVICII SOCIALE ȘI SĂNĂTATE Institutele Naționale de Sănătate, 2009

<sup>10</sup> Orientări privind dezvoltarea politicii de proprietate intelectuală pentru universități și organizații de cercetare și dezvoltare, ORGANIZAȚIA MONDIALĂ A PROPRIETĂȚII INTELLECTUALE (WIPO), GENEVA, [www.wipo.int/uipc/en/guidelines/doc/ip\\_policy.doc](http://www.wipo.int/uipc/en/guidelines/doc/ip_policy.doc)

**Universitatea Kobe din Japonia**<sup>11</sup> plătește inventatorilor o compensație pentru înregistrarea și exploatarea brevetului („compensație pentru invenție”) după cum urmează:

- compensația pentru înregistrarea brevetului este de 30.000 ¥ pentru un brevet;
- compensația pentru exploatarea unui brevet este de 35% din suma venitului din redevențe și a taxelor de cesiune după reducerea costurilor asociate cu brevetul.

Compensația pentru invenție va fi împărțită între inventatori, proporțional cu contribuția lor la invenție, atunci când sunt implicați mai mulți inventatori.

Compensația pentru invenție se va plăti și acelor inventatori care s-au pensionat, au ocupat un alt post, au absolvit cursurile, și-au terminat cursul sau au plecat din universitate.

În cazul în care un inventator a decedat, succesorul acestuia are dreptul la compensație pentru invenție.

**Remunerația pe care o primește Universitatea din Amsterdam**<sup>12</sup> la transferarea unei cereri de brevet/ a unui brevet sau a unei licențe pentru invenția brevetată, ori veniturile provenite din alte forme de exploatare, va fi distribuită după cum urmează:

- suma reprezentând costurile realizate cu cererea de brevet și procedura de brevetare și menținere în vigoare a brevetului, inclusiv taxele de consultare privind oportunitățile comerciale, va fi scăzută din valoarea remunerației. Această valoare va fi creditată pentru acele elemente din organizație care au suportat costurile în cauză.

- orice sumă rămasă va fi distribuită după cum urmează:

- 33% (1/3) pentru un inventator individual sau un grup de inventatori, pentru a se împărți între aceștia conform deciziei lor; suma care va fi acordată inventatorului (inventatorilor) pe toată perioada de valabilitate a brevetului este limitată la 2.500.000 € pentru o invenție;
- 33% (1/3) pentru facultatea/institutul de cercetare a/al inventatorului (inventatorilor);
- 33% (1/3) pentru Fondul de Brevete al Oficiului de Transfer Tehnologic.

<sup>11</sup> Regulament pentru gestionarea proprietății intelectuale, Corporația Universitară Națională Universitatea Kobe, Japonia

<sup>12</sup> Regulamente pentru invenții realizate de personalul universității din Amsterdam și alte persoane, Adoptat prin ordin al Consiliului Director în noiembrie 2008

Anexa 1

Anexa 2

Anexa 3

Anexa 4

Anexa 5

Anexa 6

Anexa 7

Anexa 8.1

Anexa 8.2



**Bibliografie**



## Bibliografie

1. World Intellectual Property Organization, Geneva, Guidelines on Developing Intellectual Property Policy for Universities and R&D Organizations, [http://www.wipo.int/export/sites/www/uiipc/en/guidelines/pdf/ip\\_policy.pdf](http://www.wipo.int/export/sites/www/uiipc/en/guidelines/pdf/ip_policy.pdf)
2. Turning Science into Business; Patenting and licensing at public research organizations, [http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/turning-science-into-business\\_9789264100244-en;jsessionid=20tyOne6k7121.x-oecd-live-03](http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/turning-science-into-business_9789264100244-en;jsessionid=20tyOne6k7121.x-oecd-live-03)
3. Turning science into business: A case study of a major European research university, <https://ideas.repec.org/p/sol/wpaper/07-035.html>
4. A best practices employee handbook for the new millennium, [https://www.foxwangmorgan.com/pdf/best\\_practices\\_employee\\_handbook\\_for\\_the\\_new\\_millennium.pdf](https://www.foxwangmorgan.com/pdf/best_practices_employee_handbook_for_the_new_millennium.pdf)
5. Employee's rights to compensation for inventions - a European perspective, <https://www.cov.com/~media/files/corporate/publications/2010/01/employees-rights-to-compensation-for-inventions---a-european-perspective.ashx>
6. Calculating inventor compensation; the French system, [http://www.bdl-ip.com/upload/actualites/Presse/COMPENSATING\\_patentworld0509.pdf](http://www.bdl-ip.com/upload/actualites/Presse/COMPENSATING_patentworld0509.pdf)
7. Efficient Compensation for employees' inventions. An economic analysis of a legal reform in Germany, [http://www.uni-saarland.de/fak1/fr12/csle/publications/2002-08\\_erfinder.pdf](http://www.uni-saarland.de/fak1/fr12/csle/publications/2002-08_erfinder.pdf)
8. Germany: The German Employee's Inventions Act— Beware of Employees' Rights to Inventions, <http://www.mondaq.com/x/26577/Outsourcing/The+German+Employees+Inventions+Act+Beware+of+Employees+Rights+to+Inventions>
9. Employee's inventions: a recent Italian decision, <http://brevettinews.it/en/patents/employees-inventions-recent-italian-decision/>
10. Denmark: Employers' rights to intellectual property, <https://www.aippi.org/download/commitees/183/GR183denmark.pdf>
11. Finland: a Code of Practice for employee inventions, <http://www.finbio.net/download/julkaisut/invention-guide.pdf>
12. A Guide to Legal Research in Israel, <http://www.nyulawglobal.org/globalex/Israel1.htm>
13. Slovenia: Job related inventions act, [http://www.uil-sipo.si/fileadmin/upload\\_folder/zakonodaja/Job-Related-Inventions\\_Act.pdf](http://www.uil-sipo.si/fileadmin/upload_folder/zakonodaja/Job-Related-Inventions_Act.pdf)
14. Norwegian Patents Act, <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/no/no107en.pdf>
15. Portugal: Employers' rights to intellectual property, <https://www.aippi.org/download/commitees/183/GR183portugal.pdf>
16. IP Law in Hungary: the rules applicable to service inventions, <http://www.worldservicesgroup.com/publications.asp?action=article&artid=2092>
17. Regulations for inventions made by staff of the University of Amsterdam and others, [Staff collective labour agreement regulations for inventions made by staff of the university of Amsterdam](#)
18. Belgium: Who owns IP in Research and Development, [http://www.biolegis.com/uploads/tx\\_articles/Who\\_owns\\_IP\\_Belgium.pdf](http://www.biolegis.com/uploads/tx_articles/Who_owns_IP_Belgium.pdf)
19. Spain: Who owns IP in Research and Development, [http://www.biolegis.com/uploads/tx\\_articles/Who\\_owns\\_IP\\_Spain.pdf](http://www.biolegis.com/uploads/tx_articles/Who_owns_IP_Spain.pdf)
20. Regulation for Intellectual Property Management The National University Corporation Kobe University, [http://www.innov.kobe-u.ac.jp/invention/ip\\_policy/downloads/chuzai\\_kitei\\_e.pdf](http://www.innov.kobe-u.ac.jp/invention/ip_policy/downloads/chuzai_kitei_e.pdf)
21. Ownership of University Inventions: Practical Considerations, <http://www.iphandbook.org/handbook/ch05/p04/>
22. Model Intellectual Property Policy for Universities and Research Institutions, [http://www.wipo.int/dcea/en/tools/tool\\_02\\_a/](http://www.wipo.int/dcea/en/tools/tool_02_a/)
23. The Circle of Innovation - You Can't Shrink Your Way to Success, Peters, T.(1997) - Alfred A. Knopf, New York, 1997
24. The Innovation Game. A New Approach to Innovation Management and R&D. Armelle Le Corre and Gerald Mischke Springer US,2006
25. Innovation process. Make sense using systems thinking. Galanakis, Kostas Technovation, november 2006, pp.1222-1232
26. Empirical Studies of Innovation and Market Structure, Cohen, W. M., Levin, R. C., in Schmalensee R., Willig R. (Eds.), Handbook of Industrial Innovation, North Holland, Amsterdam. 1989
27. Managementul inovării, Năstase, G., Editura Comphys, Rm.Vâlcea, 2002
28. Handbook for Creative and Inovative Managers. Kuhn Robert L.(editor șef) McGraw-Hill Book Company, 1988
29. Analiza economico-financiara a inovarii la nivelul intreprinderilor mici si mijlocii Bala,G., Teza de Doctorat ASE, Bucuresti, 2007

30. Bala, G., Naum, N., Modalități de susținere a transferului tehnologic în România, Simpozion Tehnologia Informației și Transfer Tehnologic, Bala, G., Naum, N., CITAf, București, România, 14-15 decembrie 1998
31. A new stage for innovation and technology transfer in Romania, Prezentare in cadrul conferintei. Naum, N., Bala, G., "Technology Transfer for Economic Development – experience for countries in transition" Zagreb, Croatia, 19-20 iunie 2000, Lucrarea a fost publicata in Conference Proceedings sub egida Natiunilor Unite, Comisia Economica pentru Europa Editura MOST, pagina 328, aprilie 2001
32. Analiza efectelor economice in trasferul de tehnologie; Lucrare prezentată in cadrul Simpozionului International. Nastase, G.I., Bala, G., "Technological Transfer – opportunity and strenghtening for precision mechanics industry and mechatronics, 27-28 septembrie 2001; Lucrarea a fost publicata in suplimentul revistei "The Romanian Review of Precision Mechanics, Optics and Mechatronics, pagina 42-47, anul 2001
33. On competition. Porter M., Harvard Bussines School Press, 2002
34. Navigating Bussines Information Sources . Burke M., Hazel H. Library Association.1998
35. Economic Intelligence. Innovacion. Ceti Sme , Desarroloo y Transferencia Tecnologia Sa. Madrid .2002
36. Intellectual Property: Patents, Trademarks, and Copyright. Arthur Raphael Miller, Michael H. Davis, West Wadsworth; 3rd edition,2000, ISBN 0314235191.
37. This Idea: Intellectual Property Rights and the Corporate Confiscation of Creativity. Michael Perelman Steal, Palgrave Macmillan, 2002, ISBN 0312294085.
38. Intellectual Property: The Law of Copyrights, Patents and Trademarks. Roger E. Schechter, John R. Thomas, West Wadsworth, 2003, ISBN 0314065997.
39. The suppression of technology as a strategy for controlling resource dependence. Richard Dunford, Administrative Science Quarterly , 1987, Vol. 32, pp. 512-525.
40. Towards the Fifth-generation Innovation Process. Rothwell Roy, International Marketing Review,1994, vol.11, No.1, pp.7-31
41. The Innovation Game. A New Approach to Innovation Management and R&D. Armelle Le Corre and Gerald Mischke, 2006, Springer US
42. Innovation process. Make sense using systems thinking. Galanakis Kostas, *Technovation*, november 2006, pp.1222-1232
43. Innovation Technology: How New Technologies Are Changing The Way We Innovate Gann, D. and Dodgson, M., National Endowment for Science, Technology and the Arts,2007, London
44. Promoting Innovation Management Techniques în Europe - study for the EC. Erdyn Consultants, 2000
45. COMMISSION RECOMMENDATION on the management of intellectual property in knowledge transfer activities and Code of Practice for universities and other public research organisations, 2008, [http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/ip\\_recommendation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/ip_recommendation_en.pdf)
46. L'invention de salarié, Tout ce qu'il faut savoir pour déclarer une invention de salarié, Cerfa N° 50729#02, 2007, [http://relait-mip.ac-toulouse.fr/automne\\_modules\\_files/standard/public/p58\\_3433459c89d30b00344f26bc1d2a91bdinpi\\_brochure\\_invention\\_salarie.pdf](http://relait-mip.ac-toulouse.fr/automne_modules_files/standard/public/p58_3433459c89d30b00344f26bc1d2a91bdinpi_brochure_invention_salarie.pdf)
47. Report Q183 in the name of the Portuguese Group, by César BESSA MONTEIRO, Ana Rita PAINHO, César M. BESSA MONTEIRO, Employers' rights to intellectual property, Portugal, <https://www.aippi.org/download/comitees/183/GR183portugal.pdf>
48. Employee's rights to compensation for inventions - a European perspective, Morag Peberdy and Alain Strowel, Covington & Burling LLP\*, Life science 2009, <https://www.cov.com/~media/files/corporate/publications/2010/01/employees-rights-to-compensation-for-inventions---a-european-perspective.ashx>
49. CMS Employee Inventor Rewards Survey - Cultural factors an important consideration when rewarding cross border European R&D, [http://www.cms-hs.com/PR\\_CMS\\_Employee\\_Inventor\\_Awards\\_Survey\\_04\\_08\\_2014\\_en](http://www.cms-hs.com/PR_CMS_Employee_Inventor_Awards_Survey_04_08_2014_en)
50. Efficient Compensation for Employees' Inventions. An Economic Analysis of a Legal Reform in Germany. Birgit Will. Roland Kirstein. Center for the Study of Law and Economics Discussion Paper 2002-08, June 24th, 2002, [http://www.uni-saarland.de/fak1/fr12/csle/publications/2002-08\\_erfinder.pdf](http://www.uni-saarland.de/fak1/fr12/csle/publications/2002-08_erfinder.pdf)
51. A Guide for Bioindustry Start-up and Growth Companies on how to draft a Code of Practice for Employee Inventions, Finland, Helsinki, 2001, <http://www.finbio.net/download/julkaisut/invention-guide.pdf>
52. IP LAW IN HUNGARY: THE RULES APPLICABLE TO SERVICE INVENTIONS, DR. GÁBOR FALUDI AND DR. GUSZTÁV BACHER, <http://www.szecskay.hu/dynamic/gfa0705.pdf>

53. COMPLIANCE WITH THE GERMAN EMPLOYEES' INVENTION LAW IN THE HANDLING OF INVENTIONS DEVELOPED BY UNIVERSITIES, Heinz Goddar, CASRIP Publication Series: Streamlining Int'l Intellectual Property No. 5, 1999
54. Report Q183, in the name of the Danish Group by Nicolai LINDGREEN, Employers' rights to intellectual property, Danemark, <https://www.aippi.org/download/comitees/183/GR183denmark.pdf>
55. Policy 7-002: Patents and Inventions - Regulations Library - The University of Utah, <file:///C:/OLD%20C/HDD%20Vechi/Partitia%20D/Centrul%20de%20Informare%20Tehnologica/Manual%20pentru%20inventia%20de%20serviciu/de%20la%20George/Policy%207-002%20%20Patents%20and%20Inventions%20-%20Regulations%20Library%20-%20The%20University%20of%20Utah.htm>
56. Licensing Income Distribution, Oregon University, <http://policies.uoregon.edu/policy/by/1/09-research/licensing-income-distribution>
57. ROYALTY DISTRIBUTION POLICY, NORTHWESTERN UNIVERSITY, <HTTP://WWW.INVO.NORTHWESTERN.EDU/POLICIES/ROYALTY-DISTRIBUTION-POLICY>
58. Royalty Distribution Policy, University at Buffalo, <http://www.buffalo.edu/administrative-services/policy1/ub-policy-lib/royalty-distribution.html>
59. Property Policy, University of Florida, [http://web.uflib.ufl.edu/committees/etd/PolicyandProcedures/uf\\_IPP.pdf](http://web.uflib.ufl.edu/committees/etd/PolicyandProcedures/uf_IPP.pdf)
60. What every NCI scientist should know about Employee Invention Reports (EIR) and patents, U.S.DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES National Institutes of Health, 2009, [https://ttc.nci.nih.gov/pdfs/brochures/EIR\\_brochure.pdf](https://ttc.nci.nih.gov/pdfs/brochures/EIR_brochure.pdf)
61. Guidelines on Developing Intellectual Property Policy for Universities and R&D Organizations, WORLD INTELLECTUAL PROPERTY ORGANIZATION (WIPO), GENEVA, [www.wipo.int/uipc/en/guidelines/doc/ip\\_policy.doc](http://www.wipo.int/uipc/en/guidelines/doc/ip_policy.doc)
62. Regulation for Intellectual Property Management, The National University Corporation Kobe University, Japan, [http://www.innov.kobe-u.ac.jp/invention/ip\\_policy/downloads/chuzai\\_kitei\\_e.pdf](http://www.innov.kobe-u.ac.jp/invention/ip_policy/downloads/chuzai_kitei_e.pdf)
63. REGULATIONS FOR INVENTIONS MADE BY STAFF OF THE UNIVERSITY OF AMSTERDAM AND OTHERS, Enacted by order of the Board on 13 November 2008

## Grup de Lucru

### Membri:

Dr. George Bala	Autoritatea Națională pentru Cercetare Științifică și Inovare (coordonator grup de lucru)
Dr. Gabriel Vlăduț	Asociația Română de Transfer Tehnologic și Inovare Craiova, ARoTT
Dr. Sorin Axinte	Parcul Științific și Tehnologic pentru Micro și Nanotehnologii
Bogdan Ciocănel	Institutul Român de Cercetări și Economico-Sociale și Sondaje, IRECSON București
Prof. Tudor Iclanzan	Universitatea Politehnica din Timișoara
Dr. Alexandru Ștrenc	
Dr. Ion Pirnea	Institutul Național de Cercetare și Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare, INMA București
Dr. Deak Gyorgy	Institutul Național de Cercetare Dezvoltare pentru Protecția Mediului, INCDDPM București
Dr. Ioan Ștefănescu	Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Tehnologii Criogenice și Izotopice, ICSI Râmnicu - Vâlcea
Dr. George Teodorescu	4i – International Institute for Integral Innovation, Germania
Prof. Harry Yuklea	Technion Israel
Conf. Gheorghe Gheorghiu	Universitatea “Valahia” din Târgoviște
Prof. Mihail Aurel Țițu	Universitatea “Lucian Blaga” din Sibiu
Prof. Dan Săvescu	Universitatea Transilvania din Brașov
Dr. Carmen Ghițuleasa	Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Textile și Pielărie , INCDDTP București
Prof. Sorin-Gabriel Popescu	Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca
Dr. Wilhelm Kappel	Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Inginerie Electrică, ICPE-CA București
Prof. Alexandru Marin	Universitatea Politehnica din București
Dr. Gheorghe Gheorghe	Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Mecatronică și Tehnica Masurării, INCDDTM București
Prof. Ovidiu Nicolescu	Consiliul Național al Intreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România
Dr. Constantin Lianu	Ministerul Economiei, Comerțului și Turismului

### Coordonare Proiect și secretariat tehnic:

Prof. Adrian Curaj	UEFISCDI
Dr. Magda Resiga	UEFISCDI
Monica Cruceru	UEFISCDI
Luiza Enaru	UEFISCDI
Mihaela Damian	UEFISCDI



## **Inovație în Administrație!**

Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării, UEFISCDI  
*Eficientizarea procesului de monitorizare electronică a datelor privind activitățile și infrastructurile din domeniul cercetării și dezvoltării, prin implementarea de tehnologii moderne TIC, cu scopul de a deservi necesarul informațional al beneficiarilor serviciilor MEN*

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative 2007-2013

**Iunie 2015**

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României