



Programul Operațional Capacitate Administrativă (POCA) 2014 - 2020

POCA/399/1/1/ - Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP

IP 12/2018 – Sprijin pentru acțiuni de consolidare a capacității autorităților și instituțiilor publice centrale

Axa prioritară: Administrație publică și sistem judiciar eficiente

Titlul proiectului: „Creșterea capacității sistemului CDI de a răspunde provocărilor globale. Consolidarea capacității anticipatorii de elaborare a politicilor publice bazate pe dovezi”, SIPOCA 592, Cod MySMIS: 127557

Beneficiar: Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării

**Activitatea A4.2.** “Place-based innovation ecosystem: cadru de dezvoltare și monitorizare a ecosistemului de știință, inovare și antreprenoriat Laser Valley - Land of Lights”

Perioada: 01 iunie 2022 - 30 iulie 2022

| Rezultate | Activități / Subactivități |
|-----------|----------------------------|
| RP 4      | A 4.2                      |

**Analiza aplicării legislației în domeniul invențiilor de serviciu,  
formularea de recomandări pentru îmbunătățirea cadrului legislativ  
existent**

## Conținut

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. INTRODUCERE.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 3  |
| 2. CONSIDERAȚII PRIVIND APLICAREA LEGISLAȚIEI ÎN CAZUL INVENȚIILOR REALIZATE DE SALARIAȚI ÎN DIVERSE STATE DIN EUROPA, ISRAEL ȘI JAPONIA.....                                                                                                                                                                       | 6  |
| 3. CONSIDERAȚII PRIVIND ANALIZA ACTIVITĂȚII INVENTIVE DIN ROMÂNIA ȘI A LEGISLAȚIEI APLICABILE.....                                                                                                                                                                                                                  | 24 |
| 4. ÎNTĂLNIRI PANEL DE LUCRU PENTRU DEZBATEREA CAZURILOR, CONDIȚIILOR FAVORIZANTE, PROBLEMELOR ȘI PROVOCĂRILOR PRIVIND INVENȚIILE DE SERVICIU .....                                                                                                                                                                  | 32 |
| 5. STUDIU DE CAZ – DDS DIAGNOSTIC S.R.L. ....                                                                                                                                                                                                                                                                       | 40 |
| 6. ANALIZA APLICĂRII LEGISLAȚIEI ÎN DOMENIUL INVENȚIILOR DE SERVICIU PRIN ANCHETĂ PE BAZĂ DE INTERVIU DE PROFUNZIME CU ANGAJATORI/ANGAJAȚI DIN SFERA PUBLICĂ (UNIVERSITĂȚI ȘI ÎNCĂLZIRI) ȘI DIN MEDIUL PRIVAT (ÎNȚEPRINDERI CU ACTIVITATE DE CERCETARE ÎN CEL PUȚIN 4 DOMENII TEMATICE DIFERITE AFERENTE CDI) ..... | 43 |
| 6.1. Aspecte metodologice.....                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 43 |
| 6.2. Ghidul de interviu .....                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 44 |
| 6.3. Profilul respondenților .....                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 58 |
| 7. RAPORT PRIVIND ANALIZA APLICĂRII LEGISLAȚIEI INVENȚIILOR DE SERVICIU ADAPTAT LA MEDIUL ORGANIZAȚIONAL DIN ROMÂNIA, ATÂT ÎN MEDIUL PUBLIC CÂT ȘI ÎN MEDIUL PRIVAT, ÎN CEL PUȚIN 4 DOMENII TEMATICE DIFERITE AFERENTE CDI ȘI AGREGAREA RECOMANDĂRILOR PRIVIND CADRUL OPERAȚIONAL PENTRU INVENȚIILE DE SERVICIU 60  |    |
| 7.1. Rezultatele anchetei pe bază de interviu.....                                                                                                                                                                                                                                                                  | 60 |
| 7.2. Formularea de recomandări (îmbunătățirea cadrului operațional) pe baza studiului de caz și a interviurilor.....                                                                                                                                                                                                | 74 |
| 8. BIBLIOGRAFIE.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 86 |

## 1. Introducere

Prezentul document a fost elaborat în cadrul proiectului „Creșterea capacității sistemului CDI de a răspunde provocărilor globale. **Consolidarea capacității anticipatorii de elaborare a politicilor publice bazate pe dovezi**”, SIPOCA 592, Cod MySMIS: 127557, Beneficiar: Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării – SIPOCA 592, reprezentând un livrabil al activității **A4.2**. “Place-based innovation ecosystem: cadru de dezvoltare și monitorizare a ecosistemului de știință, inovare și antreprenariat Laser Valley - Land of Lights”.

Activitatea specifică în cadrul grupului de experți a constatat în:

- ✓ **analiza reglementărilor legale în domeniul invențiilor de serviciu**, vizând în principal, *Legea nr. 83 din 24 iunie 2014 privind invențiile de serviciu*, dar și *Legea nr. 64 din 11 octombrie 1991*\*) privind brevetele de invenție, publicată în MONITORUL OFICIAL AL ROMÂNIEI, PARTEA I, Nr. 613 din 19 august 2014, Ordinul 117 al directorului general al Oficiului de Stat Pentru invenții și Mărci pentru aprobarea instrucțiunilor privind sprijinirea brevetării în străinătate a invențiilor românești, *Legea nr. 611 din 13 noiembrie 2002 privind aderarea României la Convenția privind eliberarea brevetelor europene*, adoptată la Munchen la 5 octombrie 1973, precum și la Actul de revizuire a acesteia, adoptat la Munchen la 29 noiembrie 2000, ORDONANȚĂ nr. 41 din 30 ianuarie 1998 privind taxele în domeniul protecției proprietății industriale și regimul de utilizare a acestora,
- ✓ **analiza mediului organizațional din România și aplicarea legislației în domeniul invențiilor de serviciu, realizarea unui plan pentru interviurile cu angajatorii/angajații din sfera publică (universități și INCD-uri) și din mediul privat (întreprinderi cu activitate de cercetare) pentru analizarea și clasificarea problemelor și provocărilor întâlnite, feedback privind valorificarea invențiilor de serviciu.**

În cadrul prezentei abordări de analiză, invenția de serviciu este definită în sensul Legii nr. 83/ 2014 privind invențiile de serviciu, drept invenția care:

- a) a rezultat din exercitarea atribuțiilor de serviciu ale inventatorului, 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;
- b) a fost obținută, 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.

Analiza vizează identificarea cazurilor, condițiilor favorizante, a problemelor și provocărilor privind invențiile de serviciu, care pot conduce la formularea de recomandări operaționale în vederea aplicării legii și elaborarea de prevederi pentru încadrare în documente specifice.

În acest sens, în cadrul analizei vor fi urmărite aspecte cu privire la:

1. Efectele înregistrate în cadrul organizațiilor de la intrarea în vigoare a Legii nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu;
2. Claritatea legii Legii 83/2014 în opinia organizațiilor cu privire la:
  - Încadrarea invențiilor în categoria invențiilor de serviciu,
  - Revendicarea dreptului la invenție,
  - Drepturile și obligațiile salariatului,
  - Drepturile și obligațiile angajatorului, Clauza de confidențialitate și secretul de serviciu,
  - Criteriile de stabilire a remunerației.
3. Tipuri de reglementări interne pentru gestionarea, aplicarea și valorificarea invențiilor de serviciu în organizații - procedură internă (Contractul Individual de Muncă - CIM, Fișă de post, Regulament intern, Contractul Colectiv de Muncă - CCM);

4. Modul de realizare a procesului de comunicare a invenției prevăzut de lege (conform art. 4) -consilier de proprietate industrială, specialist în proprietate intelectuală etc;
5. Opinii ale organizațiilor privind sistemul de remunerare, recompensare și distribuție a beneficiilor rezultate din exploatarea invențiilor de serviciu prevăzut prin L83/2014;
6. Litigii în cadrul organizațiilor asociate L83/2014;
7. Conflicte constatate din practica aplicării legii 83/2014, cu alte legi aplicabile;
8. Recomandări privind aplicarea legii 83/2014.

## **2. Considerații privind aplicarea legislației în cazul invențiilor realizate de salariați în diverse state din Europa, Israel și Japonia**

În vederea stabilirii cadrului de analiză privind aplicarea legislației în domeniul invențiilor de serviciu, în România, a fost efectuată inițial o analiză a aplicării legislației în cazul invențiilor realizate de salariați în diverse state din Europa, Israel și Japonia, fiind astfel posibilă o viziune comparativă între diferite sisteme legislative și cel național.

### **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 angajatului.

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 ArbErfG (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, lăcărarea 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 brevetare 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:
  - a. Lucrări independente (masterat, doctorat ) - care NU sunt invenții de serviciu, ci invenții libere, reglementate separat;
  - b. 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 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 studiilor 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 missionattribuables*);
- Invenții realizate în afara îndatoririlor obișnuite ale salariatului (*Inventions hors missionattribuables*);
- Invenții deținute de către salariat (*Inventions hors mission non attribuables*).

Categoria invenției determină atât proprietarul drepturilor de proprietate intelectuală, cât și tipul derecompense, 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 calculată 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 decătre 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 lapropriété 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 de angajator.

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 aplică 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 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 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 îndeplinirii 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. 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 exploatate comercial. Drepturile de autor nu sunt acoperite de această hotărâre.

## **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 OLANDA**

Conform Art. 12 din Legea brevetelor din 1995, angajatorii sunt automat îndreptățiti la brevetele salariatilor 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 derecompensare 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 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 carea devenit proprietatea angajatorului.

Secțiunea 134 din Legea Brevetelor prevede că 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 reserve. „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 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”, adică un proces de îmbunătățiri, care nu se termină niciodată și care generează următoarele avantaje:

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

### **3. Considerații privind analiza activității inventive din România și a legislației aplicabile**

Prezentul capitol prezintă o analiză a activității inventive din România și a legislației relevante în domeniu; pe baza ipotezelor rezultate din aceste analize și a discuțiilor în cadrul grupului de experți putând fi elaborat Ghidul de interviu, care să stea la baza dialogului cu angajatori și angajați din cadrul instituțiilor reprezentative pentru sfera publică (universități și institute naționale de cercetare-dezvoltare) și pentru mediul privat (întreprinderi cu activitate de cercetare).

#### **ANALIZA ACTIVITĂȚII INVENTIVE DIN ROMÂNIA**

Pentru crearea unui mediu stimulativ pentru inițiativa sectorului privat, Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020 (SNCDI) recunoaște rolul și importanța deosebită a gestionării proprietății intelectuale, subliniind totodată performanțele relative slabe ale României în raport cu media europeană pentru indicatorii de proprietate intelectuală. În această direcție, SNCDI a propus o serie de acțiuni strategice și ținte care vizează: adoptarea legii invențiilor de serviciu într-o formă care încurajează inovarea în sectorul privat și – în mod special – localizarea activităților CDI în România; introducerea unor programe de pregătire a cercetătorilor și inginerilor în problematica drepturilor industriale și a proprietății intelectuale; facilitarea accesului la servicii de sprijin și comercializare în domeniul inovării etc. Între țintele propuse, regăsim creșterea numărului de aplicații brevete EPO de la 40/an (2014) la 120/an la orizontul 2020, creșterea numărului de aplicații brevete USTPO de la 17/an (2014) la 60/an în 2020, precum și creșterea veniturilor din licențe și brevete din străinătate de la 0.13% din PIB (2011) la 0,17% în 2020<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020. Disponibil la: [https://www.edu.ro/sites/default/files/\\_fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/strategia-cdi-2020\\_-proiect-hg.pdf](https://www.edu.ro/sites/default/files/_fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/strategia-cdi-2020_-proiect-hg.pdf)

În acest context, *Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu* a fost adoptată în luna iunie 2014. În Nota de fundamentare a proiectului de Ordonanță a Guvernului privind invențiile de serviciu<sup>2</sup>, sunt evidențiate principalele puncte slabe și provocări pe care Legea își propune să le rezolve, respectiv: ponderea mult mai redusă a cererilor de brevet de invenție din mediul de afaceri, cercetare, universități în raport de numărul cererilor de brevet de invenție ale persoanelor fizice (cca 45-55% din totalul cererilor înregistrate la OSIM); rata foarte redusă de transfer tehnologic, fără o susținere corespunzătoare prin brevete de invenție și alte titluri de proprietate industrială; randamentul redus al investițiilor private și publice în inovare și transfer tehnologic în raport cu media europeană; dificultăți de susținere în vigoare a brevetelor de invenție și de aplicare a acestora pe scară industrială; politică incoerentă în raport cu creațiile tehnice protejabile prin brevet care provin din mediul universitar etc. Prin schimbările introduse, *Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu* urmărește stimularea investițiilor organizațiilor private și publice în domeniul cercetării – inovării, precum și stimularea investitorilor să realizeze soluții brevetabile mai bune – în condițiile primirii unor recompense importante.

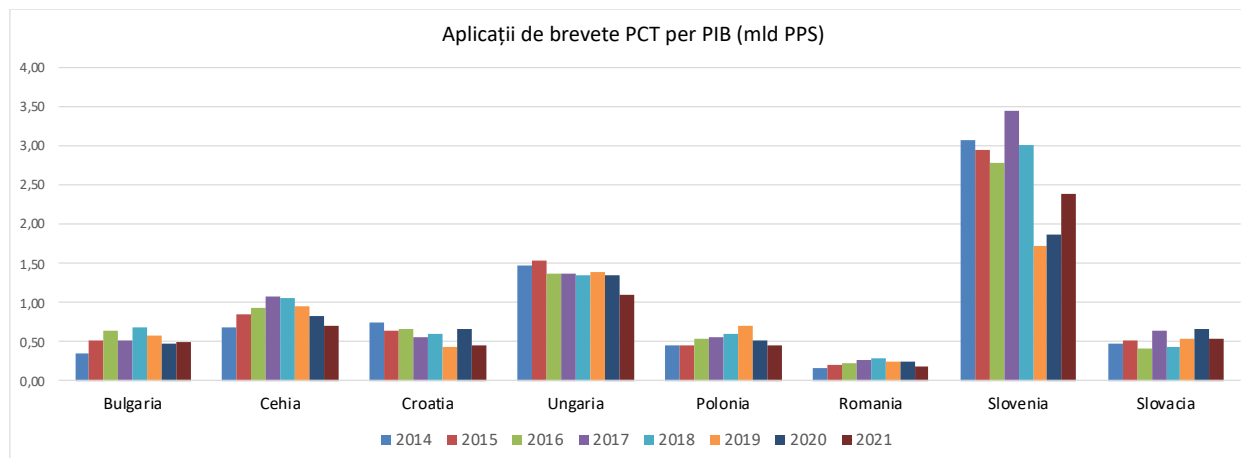
Conform statisticilor World Intellectual Property Organization (WIPO), în perioada 2014 – 2021, numărul total de cereri de brevete (depuse în țară și în străinătate) a înregistrat o scădere sensibilă (de la 1255 cereri în anul 2014 la 1114 în anul 2021, cu un vârf de 1501 cereri în anul 2018), fenomen însoțit însă de o creștere semnificativă a numărului de cereri de mărci comerciale (+82% în 2021 față de 2014) și a numărului de cereri de desene industriale (+58% în 2021 față de 2014). De remarcat este și faptul că numărul total de brevete în vigoare în România a crescut de la cca 17,2 mii în anul 2014 la 27,2 mii în anul 2021, ceea indică o consolidare puternică a bazei de know-how la nivelul României<sup>3</sup>.

În perspectivă comparativă, performanțele României în brevetarea la nivel internațional sunt mult sub media UE și chiar sub media țărilor din grupul de referință (n.b. țări din Europa Centrală și de Est). Figura nr. 1 ilustrează decalajul în materie de protecție a proprietății intelectuale dintre România și țările vecine, cu un profil CDI comparabil.

<sup>2</sup> Nota de fundamentare a proiectului de Ordonanță a Guvernului privind invențiile de serviciu. Disponibil la: <https://cdn.cursdeguvernare.ro/wp-content/uploads/2013/08/inventii.pdf>

<sup>3</sup> WIPO (2022) – Statistical country profiles: Romania. Disponibil la: [https://www.wipo.int/ipstats/en/statistics/country\\_profile/profile.jsp?code=RO](https://www.wipo.int/ipstats/en/statistics/country_profile/profile.jsp?code=RO)

Figura nr. 1



Sursa: European Innovation Scoreboard 2021 (PCT patent applications per billion GDP in PPS)<sup>4</sup>

Statisticile OSIM oferă o perspectivă de analiză aprofundată a cererilor de brevet pe tip de solicitanți în perioada 2014 – 2021 (*Tabelul nr. 1*).

Tabelul nr. 1.

#### Cereri de brevet pe tip de solicitanți (OSIM)

|                                | 2014        | 2014(%)     | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        | 2019       | 2020       | 2021       | 2021(%)     |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|
| <b>Total cereri de brevete</b> | <b>1036</b> | <b>100%</b> | <b>1053</b> | <b>1063</b> | <b>1178</b> | <b>1147</b> | <b>939</b> | <b>864</b> | <b>817</b> | <b>100%</b> |
| <b>Solicitanți români</b>      | <b>952</b>  | <b>92%</b>  | <b>980</b>  | <b>1005</b> | <b>1096</b> | <b>1110</b> | <b>888</b> | <b>817</b> | <b>775</b> | <b>95%</b>  |
| Persoane fizice                | 523         | 50%         | 523         | 532         | 487         | 427         | 362        | 246        | 226        | 28%         |
| Companii                       | 132         | 13%         | 197         | 145         | 148         | 189         | 119        | 129        | 140        | 17%         |
| Unități de cercetare           | 156         | 15%         | 168         | 190         | 257         | 272         | 235        | 246        | 232        | 28%         |
| Universități                   | 141         | 14%         | 92          | 138         | 204         | 222         | 172        | 196        | 177        | 22%         |
| <b>Solicitanți străini</b>     | <b>84</b>   | <b>8%</b>   | <b>73</b>   | <b>58</b>   | <b>80</b>   | <b>37</b>   | <b>51</b>  | <b>47</b>  | <b>42</b>  | <b>5%</b>   |

Sursa: Prelucrare proprie după OSIM (2022) - Statistici publicate în 2022<sup>5</sup>

Din analiza datelor prezentate în *Tabelul nr. 1*, se pot extrage următoarele concluzii:

<sup>4</sup> European Innovation Scoreboard 2021 (PCT patent applications). Disponibil la: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/46934>

<sup>5</sup> OSIM (2022) - Statistici publicate în 2022: Cereri de brevet / tip solicitanți români. Disponibil la: <https://osim.ro/despre-osim/cine-suntem/statistici/statistici-publicate-in-2022>

✓ În intervalul analizat, numărul total de cereri de brevete a înregistrat o perioadă de vârf în anii 2017-2018, urmată de o perioadă de declin, care poate fi explicată și prin dificultățile inerente pandemiei de Covid 19;

✓ Pe tipuri de solicitanți, se poate observa o creștere sensibilă a ponderii solicitanților români de cereri de brevet în raport cu solicitanții străini;

✓ **Cea mai importantă schimbare în structura cererilor de brevet este legată de scăderea constantă a numărului de aplicații – persoane fizice, coroborată cu o creștere semnificativă a numărului de aplicații din sectorul public (unități de cercetare și universități), care poate fi atribuită, într-o anumită măsură, și intrării în vigoare a Legii 83/2014 privind invențiile de serviciu;**

✓ Numărul de companii solicitante de cereri de brevet a rămas relativ constant în perioada analizată, cu două perioade de vârf - în anii 2015 și 2018;

✓ În anul 2021, ponderea cererilor de brevet aplicate de sectorul public de C&D în total cereri de brevet este de 50%, cu peste 20 de puncte procentuale mai mare față de anul 2014.

Situația cererilor de modele de utilitate pe tip de solicitanți este prezentată în *Tabelul nr. 2*, care evidențiază schimbări minore în perioada analizată.

*Tabelul nr. 2.*

**Cererii de modele de utilitate pe tip de solicitanți (OSIM)**

|                     | 2014      | 2014 (%)    | 2015      | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      | 2020      | 2021      | 2021 (%)    |
|---------------------|-----------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| <b>Total cereri</b> | <b>56</b> | <b>100%</b> | <b>66</b> | <b>49</b> | <b>53</b> | <b>60</b> | <b>46</b> | <b>71</b> | <b>39</b> | <b>100%</b> |
| Români              | 45        | 80%         | 56        | 39        | 37        | 42        | 40        | 62        | 26        | 67%         |
| Străini             | 11        | 20%         | 10        | 10        | 16        | 18        | 6         | 9         | 13        | 33%         |

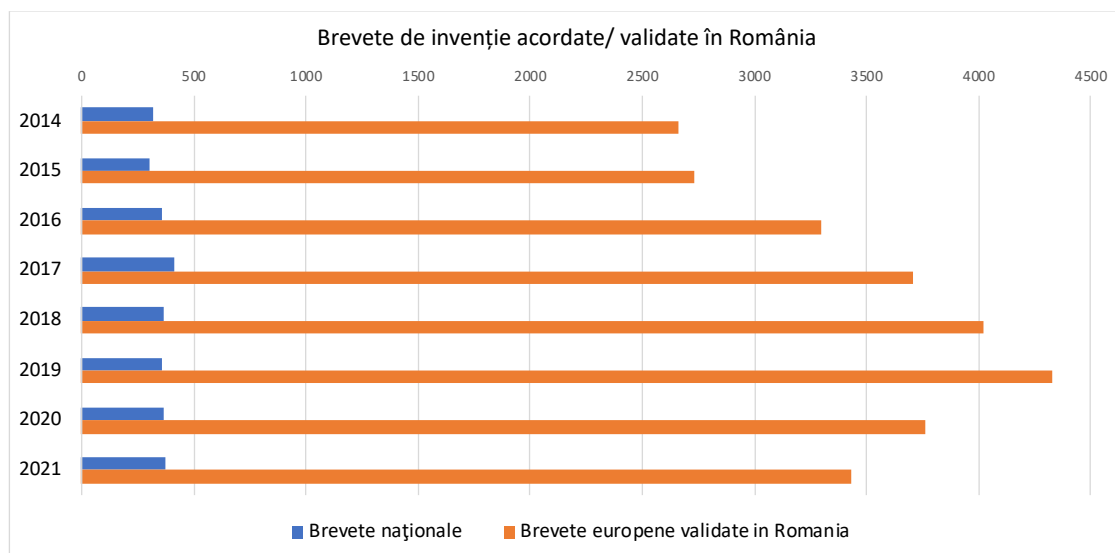
Sursa: Prelucrare proprie după OSIM (2022) - Statistici publicate în 2022<sup>6</sup>

În ceea ce privește situația brevetelor acordate, în timp ce numărul de brevete naționale a rămas relativ constant, se poate observa o creștere semnificativă a numărului de

<sup>6</sup> OSIM (2022) - Statistici publicate în 2022: Cereri de modele de utilitate. Disponibil la: <https://osim.ro/despre-osim/cine-suntem/statistici/statistici-publicate-in-2022>

brevete europene validate în România, ceea ce confirmă ipoteza intensificării transferului de tehnologie din străinătate (*Figura nr. 2*).

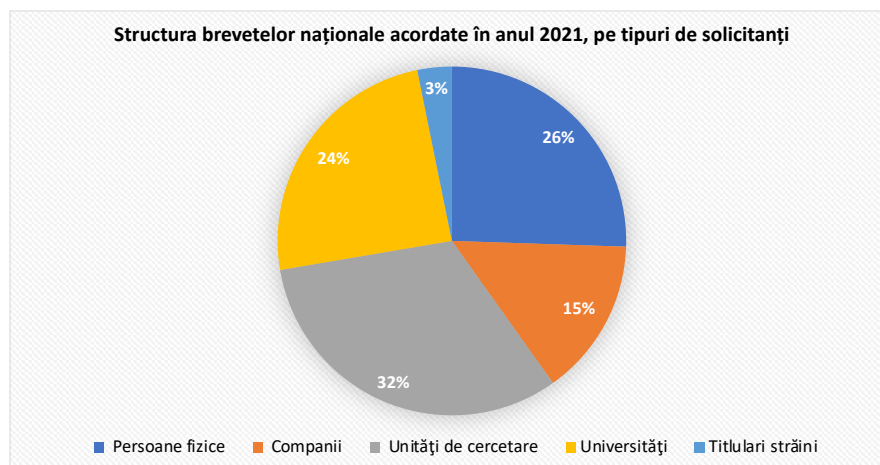
*Figura nr. 2*



Sursa: Prelucrare proprie după OSIM (2022) - Statistici publicate în 2022<sup>7</sup>

În ceea ce privește situația brevetelor naționale acordate în anul 2021, *Figura nr. 3* evidențiază ponderea majoritară a sectorului public

*Figura nr. 3*



Sursa: Prelucrare proprie după OSIM (2022) - Statistici publicate în 2022<sup>8</sup>

<sup>7</sup> OSIM (2022) - Statistici publicate în 2022: Brevete de invenție. Disponibil la: <https://osim.ro/despre-osim/cine-suntem/statistici/statistici-publicate-in-2022>

<sup>8</sup> OSIM (2022) - Statistici publicate în 2022: Brevete de invenție. Disponibil la: <https://osim.ro/despre-osim/cine-suntem/statistici/statistici-publicate-in-2022>

## LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ APLICABILĂ

**Ordonanța Guvernului nr. 57/2002 (Art. 74, b)** include brevetele de invenție în categoria rezultatelor activităților de cercetare-dezvoltare, alături de certificatele de înregistrare a desenelor și modelelor industriale și altele asemenea.

### **Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție – republicată (MO 613/19.08.2014)**

- definește **invenția brevetabilă**; condițiile în care se **realizează înregistrarea, publicarea și examinarea cererii de brevet, eliberarea brevetului; drepturile și obligațiile titularilor**, condițiile de **terminare a drepturilor**, **apărarea drepturilor privind invențiile**, atribuțiile Oficiului de Stat pentru Invenții și Mărci privind invențiile.

### **Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu (MO 471/26 iunie 2014)**

- Definește condițiile de încadrare a invențiilor în categoria **invențiilor de serviciu**;
- Definește **misiunea inventivă** (și legătura cu domeniul tehnologic de încadrare a problemelor ce intră în atribuțiile de serviciu);
- Prezintă **procedurile de comunicare și revendicare a dreptului la invenției**, respectiv obligațiile care revin angajatului și angajatorului;
- Stabilește cazurile în care **dreptul asupra invențiilor de serviciu** revin inventatorului salariat, respectiv angajatorului;
- Prezintă **criteriile de stabilire a remunerației** pe care angajatorul să le definească (prin prevederi specifice) prin regulamentul intern (de ex. efecte economice, comerciale și/sau sociale, resurse puse la dispoziție de angajator, aportul creativ al inventatorului salariat);
- Introduce **prevederi specifice pentru organizațiile de drept public, care au în obiect cercetarea-dezvoltarea**, respectiv pentru **universitățile** titulare ale drepturilor de protecție pentru invențiile realizate din activitatea de cercetare-dezvoltare;

- Prezintă aspecte privind **clauza de confidențialitate și secretul de serviciu** în raport cu invențiile de serviciu;
- Prezintă rolului **consilierului în proprietate intelectuală al angajatorului etc.**

### **ORDINUL nr. 117 din 26 iulie 2017 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind sprijinirea brevetării în străinătate a invențiilor românești**

Ordinul definește – inter-alia – **invenția românească** și prezintă condițiile de acordare a unui sprijin financiar sub formă de sumă nerambursabilă (în condițiile ajutorului de minimis) din bugetul anual de venituri și cheltuieli al Oficiului de Stat pentru Invenții și Mărci.

\*În domeniul **brevetelor de invenție**, România este totodată parte a unor acorduri și tratate multilaterale, după cum urmează<sup>9</sup>:

- ✓ *Convenția de la Paris* pentru protecția proprietății industriale, în forma revizuită la Stockholm la 14 iulie 1967;
- ✓ *Aranjamentul de la Strasbourg* privind clasificarea internațională a brevetelor de invenție din 26 martie 1971, modificat la 28 septembrie 1979;
- ✓ *Tratatul de cooperare în domeniul brevetelor*, adoptat la Conferința diplomatică de la Washington la 19 iunie 1970;
- ✓ *Tratatul de la Budapesta* privind recunoașterea internațională a depozitului de microorganisme în scopul procedurii de brevetare, semnat la 28 aprilie 1977 și modificat la 26 septembrie 1980;
- ✓ *Convenția privind eliberarea brevetului european* adoptată la Munchen și Actul de revizuire a acesteia adoptat la Munchen la 29 noiembrie 2000;
- ✓ Acordul european instituind o asocieră între România, pe de o parte și Comunitățile Europene și statele membre ale acestora pe de altă parte semnat la Bruxelles la 1 februarie 1993;

---

<sup>9</sup> <https://www.osim.ro/informatii-de-baza-inventii/legislatie-in-domeniul-pi-inventii>

- ✓ **Acordul de la Marrakech** privind constituirea Organizației Mondiale de Comerț – Anexa 1C. Acordul privind aspectele drepturilor de proprietate intelectuală legate de comerț încheiat la Marrakech la 15 aprilie 1994.

### **Legea 350/2007 privind modelele de utilitate**

- definește modelele de utilitate, procedura de înregistrare, publicare și eliberare a certificatului, apărarea drepturilor titularilor, condițiile privind cererile internaționale de protecție prin model de utilitate.

**Manualul de bune practici pentru aplicarea legislației privind invențiile de serviciu** (UEFISCDI, 2015)<sup>10</sup> evidențiază o serie de aspecte menite să faciliteze aplicarea reglementărilor specifice invenției de serviciu. Manualul oferă o schemă de flux privind invenția de serviciu într-o organizație, oferă recomandări privind structura cadru a documentului de comunicare a unei invenții, prezintă modele și formule de succes privind remunerarea salariaților angajatorilor persoane de drept public (de ex. cota de redevență, premierea), oferă un Cadru General al Procedurilor Operaționale privind invenția de serviciu în universități și institute naționale de cercetare-dezvoltare etc.

**Ghidul de proprietate intelectuală** elaborat de către Ministerul Educației și Cercetării (Proiect Sipoca 393)<sup>11</sup> oferă, la rândul său, orientări detaliate privind protecția brevetelor de invenție, a modelelor de utilitate, mărcilor, desenelor, drepturilor de autor și drepturilor conexe, prezintă prevederile de bază privind proprietatea în cadrul contractelor de cercetare și oferă modele de contracte cadru în domeniul protecției intelectuale.

<sup>10</sup> <https://cercetare.ubbcluj.ro/wp-content/uploads/2016/11/MANUAL-DE-BUNE-PRACTIC-INVENTII-DE-SERVICIU.pdf>

<sup>11</sup> <https://sipoca393.research.gov.ro/wp-content/uploads/2021/03/Ghid-de-Proprietate-Intelectuala.pdf>

#### **4. Întalniri panel de lucru pentru dezbaterile cazurilor, condițiilor favorizante, problemelor și provocărilor privind invențiile de serviciu**

Analiza realizată a presupus, într-o primă fază, o analiză comparativă a Legii nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu ("**Legea nr. 83/2014**"), publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 471/26 iunie 2014, și Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție ("**Legea nr. 64/1991**"), prima având o viziune substanțial diferită asupra modului de abordare a invenției, fiind sintetizată în continuare.

Principalele reglementări speciale ale Legii nr. 83/2014 vizează mecanismul de alocare al drepturilor de proprietate intelectuală asupra invențiilor de serviciu.

##### **1. Legea nr. 83/2013 reglementează trei categorii de invenții**

- a) Invențiile care au rezultat din activități desfășurate în cadrul unei misiuni inventive încredințate în mod expres în contractul de muncă și în fișa postului sau alte acte obligatorii pentru inventator, care prevăd o misiune inventivă;
- b) Invenții ce nu au rezultat dintr-o misiune inventivă, dar care au folosit baza materială a angajatorului, date obținute din activitatea acestuia;
- c) Invenții, altele decât cele la punctele a și b.

Primele două categorii reprezintă invenții de serviciu în sensul Legii nr. 83/2014.

##### **2. Alocarea drepturilor asupra invențiilor între salariat și angajator**

În ceea ce privește prima categorie de mai sus, Legea nr. 83/2014 stabilește că dreptul asupra acestor invenții aparține angajatorului.

Dreptul asupra invențiilor din a doua categorie aparține inventatorului salariat, în măsura în care angajatorul nu revendică invenția. În caz contrar, salariatul are dreptul la o remunerație stabilită pe baza unor criterii determinate prin lege.

Drepturile asupra invențiilor create de salariați și care nu se încadrează în niciuna din categoriile de mai sus aparține inventatorului salariat, în condițiile prevăzute de Legea nr. 64/1991.

### ***3. Lărgirea sferei de aplicare a invențiilor dezvoltate pe baza mijloacelor materiale ale angajatorului***

Prin comparație cu reglementarea anterioară, Legea nr. 83/2014 include în această categorie și invențiile dezvoltate de salariați pe o perioadă de maximum doi ani de la încetarea contractului de muncă, precum și invențiile obținute ca urmare a pregătirii și formării profesionale dobândite de inventatorul salariat prin grija și pe cheltuiala angajatorului.

Cu mici modificări de limbaj, au fost păstrate celelalte situații reglementate de Legea nr. 64/1991, însă a fost eliminat cazul în care invenția este dezvoltată în domeniul activității angajatorului.

### ***4. Clarificări privind noțiunea de "misiune inventivă"***

Legea nr. 83/2014 prevede că, prin misiunea inventivă, angajatorul trebuie să stabilească domeniul tehnologic în care încadrează problema sau problemele tehnice care necesită rezolvare conform atribuțiilor de serviciu.

### ***5. Eliminarea posibilității de a deroga de la prevederile legale printr-o clauză contractuală contrară***

Spre deosebire de vechea reglementare, care permitea includerea unor clauze contractuale contrare, care să deroge de la prevederile legii, actuala reglementare nu mai face trimitere la această posibilitate, cu o singură excepție. Astfel, salariatul și angajatorul pot stipula contractual ca dreptul asupra invențiilor din prima categorie să aparțină salariatului, în măsura în care sunt respectate următoarele premise:

(i) angajatorul este persoană de drept public, respectiv

(ii) angajatorul are în obiectul de activitate cercetarea-dezvoltarea (noțiune definită în OG nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică).

Contrar reglementărilor anterioare, textul distinge între instituții de cercetare-dezvoltare de drept public (universități și institute de cercetare) și entități de drept privat din

mediul economic. Așa cum se arată și în expunerea de motive a legii, doar în cazul acestor instituții se va acorda prioritate eventualelor prevederi contractuale dintre instituții și salariații lor (cadre didactice, cercetători, personal auxiliar etc).

Este de notat faptul că prin eliminarea "clauzelor contractuale contrare", legea nu mai permite posibilitatea ca părțile să prevadă contractual ca dreptul la brevet să aparțină atât salariatului cât și angajatorului (cu excepția situației de mai sus).

#### **6. Stimularea inovării în cadrul instituțiilor de cercetare-dezvoltare**

Pentru a stimula activitatea de inovare, Legea nr. 83/2014 prevede dreptul inventatorilor salariați în instituțiile publice de cercetare-dezvoltare la o cotă procentuală din valoare venitului realizat de angajator ca urmare a aplicării invenției, cotă ce nu poate fi mai mică de 30%.

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.

Aparent, intenția legiuitorului a fost de a sprijini societățile din mediul de afaceri privat (care dețin dreptul la brevet în baza legii, fără a exista posibilitatea unei clauze contractuale contrare), și de a încuraja spiritul inovator pentru inventatorii salariați din cadrul instituțiilor publice de cercetare-dezvoltare (singura situație în care se permite existența unei clauze contractuale contrare).

#### **7. Încadrarea invenției în categoria invențiilor de serviciu și revendicarea de către angajator**

În primul rând, salariatul care creează o invenție are obligația să comunice de îndată angajatorului invenția creată, cu toate detaliile aferente.

Ulterior primirii acestei comunicări, 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 patru 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 Legii nr. 64/1991, 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 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.

Inventatorul poate contesta modul de încadrare a invenției sale de către angajator în termen de 4 luni de la primirea înștiințării referitoare la încadrare.

#### **8. Considerații referitoare la aplicarea art. 4 cu privire la prima categorie de invenții**

Din moment ce art. 4 din Legea nr. 84/2014 face trimitere la ambele categorii de invenții de serviciu, se poate trage concluzia că, în ambele ipoteze, angajatorul trebuie să parcurgă procedura de încadrare a invenției și de revendicare a acesteia. Cu alte cuvinte, chiar și în situația în care dreptul asupra invențiilor aparține angajatorului (în cazul primei categorii de invenții), este necesar ca angajatorul să evalueze încadrarea invenției ca invenție de serviciu în intervalul de 4 luni de la comunicarea invenției.

Problema se pune însă cu privire la necesitatea revendicării drepturilor în ceea ce privește prima categorie de invenții – cele care rezultă ca urmare a unei misiuni inventive încredințate expres – care aparțin angajatorului în baza legii.

Cu alte cuvinte, *este suficientă simpla încadrare a invenției în prima categorie pentru a atrage în mod automat drepturile angajatorului sau este necesară revendicarea în mod expres?* În măsura în care revendicarea este necesară, rămâne de văzut ce se întâmplă cu invenția încadrată ca invenție de serviciu, dar nerevendicată.

În lipsa unor clarificări suplimentare, cel mai probabil, aceste întrebări își vor găsi răspunsul în practica instanțelor. Cert este că, în prezent, este recomandabil ca angajatorii să înștiințeze salariații atât cu privire la încadrarea invenției, cât și cu privire la revendicarea drepturilor asupra acesteia în toate situațiile.

#### **9. Reglementarea unor criterii clare pentru acordarea remunerației inventatorilor**

Conform Legii nr. 83/2014, criteriile de stabilire a remunerației în cazul celei de-a doua categorii de invenții care au fost revendicate de către angajator, trebuie stabilite prin regulamentul intern al angajatorului.

În lipsa unor astfel de prevederi, se aplică de la caz la caz unul sau mai multe din 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.

Actul normativ mai conține prevederi care reglementează drepturile și obligațiile părților cu privire la depunerea cererii de înregistrare a brevetului, precum și cu privire la divulgarea informațiilor referitoare la invențiile care constituie secret comercial.

Se poate interpreta că revendicarea dreptului asupra invenției salariatului operează numai pentru invențiile din a doua categorie (fără misiune inventivă), din moment ce în lege se specifică foarte clar că dreptul asupra invențiilor din prima categorie (cu misiune inventivă) aparține angajatorului (art. 5(1), sub excepția prevăzută la art. 5(2), fără nicio condiție prealabilă de revendicare (simpla clasificare a invenției în cadrul primei categorii, crează în mod automat în patrimoniul angajatorului dreptul acestuia asupra invenției. Pe de altă parte, legea specifică în concret, în art. 5(3), faptul că dreptul asupra invențiilor din a doua categorie aparține salariatului dacă angajatorul nu revendică invenția în condițiile art. 4(3); totodată, se poate interpreta că, în cazul invențiilor din prima categorie, părțile pot negocia transmiterea dreptului către salariat în virtutea principiului „Pacta sunt servanda”, atât timp cât nu sunt încălcate alte legi speciale care reglementează activitatea angajatorului. În cazul concret al invențiilor din prima categorie, Legea nr. 83/2014 reglementează doar nașterea dreptului în patrimoniul angajatorului, nu și posibilitatea acestuia de a dispune ulterior de acest drept prin cesiune către salariat.

În analiza realizată, au fost identificate **câteva probleme majore** cu care se confruntă angajatorii din mediul Cercetare-Dezvoltare-Inovare (CDI) și cercetătorii în drumul spre implementarea și aplicarea reglementărilor privind invențiile de serviciu.

**Dezbaterea necesității revendicării drepturilor în ceea ce privește prima categorie de invenții** – cele care rezultă ca urmare a unei misiuni inventive încredințate expres – care aparțin angajatorului în baza legii.

Având în vedere necesitatea privind clarificarea încadrării invenției ca invenție de serviciu și revendicarea drepturilor asupra acesteia în toate situațiile, de lege ferenda, ar fi util ca regulamentul de aplicare al legii să prevadă clar modalitatea în care angajatorii trebuie să revendice drepturile sau condițiile pentru ca această revendicare să fie valabilă.

**Clarificarea unor aspecte care țin de stimularea activității de inovare:** Legea nr. 83/2014 prevede dreptul inventatorilor salariați în instituțiile publice de cercetare-dezvoltare la o cotă procentuală din valoare venutului realizat de angajator ca urmare a aplicării invenției, cotă ce nu poate fi mai mică de 30%.

Așa cum este evidențiat anterior, se prevede inclusiv posibilitatea acordării inventatorilor salariați în instituțiile publice de cercetare-dezvoltare a unui drept de exploatare a invenției, în anumite condiții, intenția legiuitorului vizând cel mai probabil sprijinirea mediului privat, pe de o parte, și a demersurilor inovatoare în instituțiile publice de cercetare-dezvoltare, pe de altă parte.

**Discuții privind încadrarea invenției în categoria invențiilor de serviciu și revendicarea de către angajator (Art. 4):**

În primul rând, salariatul care creează o invenție are obligația să comunice de îndată angajatorului invenția creată, cu toate detaliile aferente.

Ulterior primirii acestei comunicări, 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 patru 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 Legii nr. 64/1991, conform cărora dreptul la

brevet aparține 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 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.

Inventatorul poate contesta modul de încadrare a invenției sale de către angajator în termen de 4 luni de la primirea înștiințării referitoare la încadrare.

Legea nu prevede decât categoria de salariați, nu și studenții și cei care fac stagii de practică de cercetare, internshipuri etc., aspect care este reglementat în legislația internațională (e.g. Franța).

#### ***Considerații referitoare la aplicarea art. 4 cu privire la prima categorie de invenții***

Din moment ce art. 4 din Legea nr. 84/2014 face trimitere la ambele categorii de invenții de serviciu, se poate trage concluzia că în ambele ipoteze angajatorul trebuie să parcurgă procedura de încadrare a invenției și de revendicare a acesteia.

Cu alte cuvinte, chiar și în situația în care dreptul asupra invențiilor aparține angajatorului (în cazul primei categorii de invenții), este necesar ca angajatorul să evalueze încadrarea invenției ca invenție de serviciu, în intervalul de 4 luni de la comunicarea invenției.

Este necesară clarificarea unor prevederi precum “Salariatul care creează o invenție are obligația să comunice de îndată, angajatorului, prezentarea invenției, în care să descrie soluția problemei rezolvate cu date suficient de clare pentru a defini invenția și condițiile în care invenția a fost creată.”

***Reglementările legale în domeniul invențiilor de serviciu pot fi îmbunătățite prin formularea de recomandări, astfel încât, pe lângă crearea unui patrimoniu de brevete de invenție, salariaților din cadrul instituțiilor de cercetare-dezvoltare, fie din mediul privat, fie din cel public sau de drept public, să le fie stimulat spiritul inovator în vederea valorificării rezultatelor, iar cadrul legal aplicabil să fie coerent și lesne de implementat. Recunoașterea***

***și premiarea excelenței în cercetare și inovare se bazează pe implementarea și aplicarea reglementărilor legislative în domeniul invențiilor de serviciu.***

## **5. Studiu de caz – DDS DIAGNOSTIC S.R.L.**

În scopul efectuării unei analize complexe a aplicării legislației în domeniul invențiilor de serviciu, a fost efectuat un studiu de caz în cadrul unui IMM inovator, respectiv DDS DIAGNOSTIC S.R.L.

Firma DDS Diagnostic S.R.L. este unicul producător român al truselor de diagnostic „in vitro” (IVD) de electroforeză pentru proteine serice. DDS Diagnostic S.R.L. este o firmă inovatoare, prezentă pe piața produselor medicale din anul 2002. Activitatea de CD, producție și punere pe piață a acestor dispozitive IVD se derulează încă de la înființarea firmei. Ca urmare a dezvoltării permanente a activităților și infrastructurii de cercetare-dezvoltare s-au realizat și s-au pus pe piață 18 tipuri de truse IVD, constând în teste clinice rapide de imuno-aglutinare și truse ELISA (Enzyme-linked immunosorbent assay) și CLIA (chemiluminiscență imunoasay), avizate de Ministerul Sănătății și la același standard calitativ cu cele din Europa și SUA. În prezent, unul dintre obiectivele firmei este de a mări gama de produse, având în vedere cererea de pe piață și expertiza echipei DDS Diagnostic S.R.L. Trusele au marcaj CE și se utilizează în peste 150 laboratoare medicale din spitale și clinici private. Produsele au rezultat în urma activității de cercetare proprie și din proiecte naționale de parteneriat (9 proiecte pentru realizarea de biochipuri și imunosenzori).

Activitatea curentă a DDS Diagnostic S.R.L. constă în CD, producție și comercializare dispozitive de diagnostic „in vitro” pentru uz uman. Activitatea de CDI vizează, în principal, îmbunătățirea produselor existente, dar și dezvoltarea de noi produse și dezvoltarea/realizarea de noi metode de diagnostic IVD.

În cadrul firmei, există personal specializat pentru proiectare truse IVD și întocmire documentație de punere pe piață a acestor produse, având în vedere specificitatea cerințelor legislative în cazul unor astfel de produse medicale. Totodată, echipa DDS Diagnostic S.R.L., având un grad ridicat de specializare, oferă suport tehnic privind utilizarea dispozitivelor. DDS

Diagnostic S.R.L. are implementat și menține sistemul de management al calitatii ISO 9001 și ISO 13485 (sistem de management al calității pentru producători de dispozitive medicale).

Având în vedere faptul că o condiție esențială pentru continuarea activității oricărui IMM constă în asigurarea unei piețe de desfacere stabile și de dimensiuni cât mai mari, devine obligatorie realizarea de produse care să fie competitive și la export. „Vârsta” IMM-urilor reprezintă un factor important în procesele de asimilare a noilor produse, tehnologii, în practicile manageriale și de marketing, în modernizarea sistemelor informatice și în pregătirea resurselor umane. Atuurile principale ale IMM-urilor care rezistă pe piață se concentrează pe performanțele tehnico-economice inovatoare, care contribuie semnificativ la asigurarea avantajului competitiv.

În acest sens, DDS Diagnostic S.R.L. a fost într-o continuă căutare, respectiv activitate de dezvoltare de produse inovatoare specifice domeniului sau de activitate, respectiv dispozitive medicale. Firma este prezentă, în permanență, în competiții pentru finanțarea publică a proiectelor de inovare, unul dintre rezultatele remarcabile fiind testul rapid pentru COVID-19, care a fost apreciat atât în țară, cât și la export. În afară de colectivul permanent care desfășoară activitate de CDI, firma angrenează și specialiști externi, ceea ce a determinat o preocupare crescută pentru protejarea și valorificarea drepturilor de proprietate intelectuală și pentru confidențialitatea activităților de CDI realizate în parteneriat, în cadrul proiectelor de cercetare, dar și atunci când există cereri de piață, pe care departamentul de CDI al firmei trebuie să le rezolve. În acest sens, odată cu apariția Legii 83/2014, au existat preocupări privind încadrarea corectă a personalului propriu cu misiune inventivă, dar și a personalului extern cu care firma colaborează în activități de CDI.

Au fost întocmite fișe de post specifice pentru personalul cu misiune inventivă, contracte de confidențialitate asupra specificului și rezultatelor activității științifice realizate, ROI (Regulament de Ordine Interioară) și contracte de muncă, ce au fost astfel adaptate noilor reglementări legale specifice activității inventive și inovatoare.

Firma stimulează salariații inventatori nu numai conform legii (întrucât valorificarea invențiilor ce fac obiectul cererilor de brevet/brevetelor se poate realiza după o perioadă semnificativă de timp de la depunerea cererii de brevet), ci și printr-un sistem propriu de recompensă stipulat în ROI și în contractele de muncă, sistem care recompensează, la final de

an, activitatea inovatoare a salariatilor (i.e. premii de 1000 de euro pentru fiecare cerere de brevet depusă, respectiv 1000 de euro pentru fiecare produs/proces nou implementat în activitatea firmei, cu potențial de piață recunoscut). Sistemul propriu de recompensă nu exclude recompensa conform Legii 83/2014, care este valabilă și adoptată/recunoscută de către firmă, în condițiile transferului tehnologic de produs/proces către alte entități sau atunci când produsele/procesele noi, reprezentând rezultate ale activității de CDI a firmei, își regasesc valoarea în piață.

Având în vedere constatările efectuate prin realizarea prezentului studiu de caz, DDS Diagnostic S.R.L. constituie un exemplu de bune practici în ceea ce privește implementarea Legii 83/2015, dispunând de toate instrumentele de control și stimulare a activităților de CDI desfășurate de personalul cu misiune inventivă.

## **6. Analiza aplicării legislației în domeniul invențiilor de serviciu prin anchetă pe bază de interviu de profunzime cu angajatori/angajați din sfera publică (universități și INCD-uri) și din mediul privat (întreprinderi cu activitate de cercetare în cel puțin 4 domenii tematice diferite aferente CDI)**

### **6.1. Aspecte metodologice**

#### ***OBIECTIVELE STUDIULUI (ANCHETEI PE BAZĂ DE INTERVIU DE PROFUNZIME)***

Prezentul studiu a fost realizat în cadrul proiectului SIPOCA 592: "Creșterea capacității sistemului CDI de a răspunde provocărilor globale. Consolidarea capacității anticipatorii de elaborare a politicilor publice bazate pe dovezi", care își propune – inter-alia - să analizeze aplicarea legislației în domeniul invențiilor de serviciu (Activitatea A.4.2)

În mod specific, studiul vizează identificarea cazurilor, condițiilor favorizante, a problemelor și provocărilor privind invențiile de serviciu, care pot conduce la formularea de recomandări operaționale în vederea unei mai bune aplicări a legii și elaborarea de prevederi pentru încadrare în documente specifice.

În accepțiunea studiului, invenția de serviciu este definită în sensul Legii nr. 83/ 2014 privind invențiile de serviciu, drept invenția care:

a) a rezultat din exercitarea atribuțiilor de serviciu ale inventatorului, 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;

b) a fost obținută, pe durata contractului individual de muncă, precum și pe o perioadă de maximum doi 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.

## CULEGEREA DATELOR

Datele au fost colectate în de către o echipă de experți ai MCID-UEFISCDI. Participarea în cadrul studiului a fost voluntară, datele colectate fiind confidențiale și anonime, nefiind posibilă identificarea niciunui respondent.

Culegerea datelor s-a realizat pe baza interviurilor de profunzime cu persoane cu funcții executive și de conducere din institute naționale de cercetare-dezvoltare, universități, întreprinderi cu activități de cercetare, alte tipuri de organizații (i.e. clustere de inovare).

Ghidul de interviu a avut la bază 21 de întrebări (Q) care au vizat identificarea percepției respondenților cu privire la:

- Efectele produse de intrarea în vigoare a Legii nr. 83/ 2014 privind invențiile de serviciu;
- Transpunerea în practică a prevederilor Legii nr. 83/ 2014 privind invențiile de serviciu; Procesul de comunicare a invenției, sistemul de remunerare, recompensare și distribuție a beneficiilor rezultate din exploatarea invențiilor, criteriile de stabilire a remunerației, secretul comercial, clauza de confidențialitate, consilierea în proprietate intelectuală, transferul de tehnologie;
- Surse de litigiu asociate Legii nr. 83/ 2014 privind invențiile de serviciu;
- Recomandări privind aplicarea Legii nr. 83/ 2014 privind invențiile de serviciu.

### 6.2. Ghidul de interviu

În urma dezbaterilor și a analizelor anterioare efectuate în cadrul panelurilor de lucru și în cadrul grupului de experți, a fost elaborată o **primă propunere** de *Ghid de interviu*, care aduce în atenție aspectele critice în analiza aplicării legislației în domeniul invențiilor de serviciu în România, respectiv: încadrarea invențiilor în categoria invențiilor de serviciu, revendicarea dreptului la invenție, criteriile de stabilire a remunerației, drepturile și obligațiile salariatului și ale angajatorului, clauza de confidențialitate și secretul de serviciu etc. Studiul

vizează identificarea condițiilor favorizante, a problemelor și provocărilor privind invențiile de serviciu și formularea de recomandări operaționale și prevederi specifice pentru încadrare în documentele standard.

## Introducere

*Sunteți invitat să luați parte la o cercetare calitativă care vizează "Analiza aplicării legislației privind invențiile de serviciu" în România. Studiul este realizat în cadrul proiectului SIPOCA 592: "Creșterea capacității sistemului CDI de a răspunde provocărilor globale. Consolidarea capacității anticipatorii de elaborare a politicilor publice bazate pe dovezi".*

*În accepțiunea prezentului studiu, invenția de serviciu este definită în sensul Legii nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu drept:*

- invenția creată 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 privat sau de drept public;*
- (invenția) care poate fi protejată prin brevet de invenție sau prin model de utilitate înregistrat;*
- (invenția) care este de misiune inventivă sau în domeniul de interes al companiei.*

*Studiul vizează identificarea condițiilor favorizante, a problemelor și provocărilor privind invențiile de serviciu și formularea de recomandări operaționale și prevederi specifice pentru încadrare în documentele standard. Întrebările care urmează au o durată de răspuns medie între 20 și 30 de minute.*

*Participarea în cadrul acestui studiu este voluntară și toate datele colectate sunt confidențiale și anonime și vor fi disponibile doar cercetătorilor implicați în studiu. Analiza datelor va fi realizată în manieră anonimă, astfel încât nu poate fi posibilă identificarea niciunui respondent.*

## Întrebări de identificare

**Tip instituție organizație:**

Institut de cercetare-dezvoltare

Universitate

Organizație privată de CD

Organizație privată

**Poziția respondentului în organizație:**

Salariat

Angajator

**Ghid de interviu**

1. Numărul de cereri de brevet și de cereri de modele de utilitate depuse de solicitanți din România a scăzut constant în ultimii ani. Care considerați că sunt principalele (trei) cauze ale acestui declin?

2. Considerați că Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu și-a atins obiectivele propuse, respectiv:

- a. A crescut gradul de stimulare a salariaților care prestează o muncă de creație
- b. A crescut numărul de cereri de brevete/ modele de utilitate depuse de angajatori (vs. persoane fizice)
- c. A crescut calitatea soluțiilor tehnice brevetabile și direct aplicabile în industrie
- d. A crescut coerența și claritatea în raport cu creațiile protejabile prin brevet la nivelul organizațiilor de cercetare
- e. A crescut rata de transfer a titlurilor de proprietate intelectuală în industrie
- f. Au crescut investițiile private în domeniul CDI
- g. Alte efecte pozitive / negative

3. Considerați că L83/2004 are prevederi suficient de clare, precise și previzibile privind:

a. Încadrarea invențiilor în categoria invențiilor de serviciu

b. Revendicarea dreptului la invenție

c. Criteriile de stabilire a remunerației

d. Drepturile și obligațiile salariatului

e. Drepturile și obligațiile angajatorului

f. Clauza de confidențialitate și secretul de serviciu

g. Alte aspecte relevante

*4. Organizația dvs. are o procedură operațională/ prevederi specifice în regulamentele interne privind gestionarea, aplicarea și valorificarea invențiilor de serviciu?*

*5. Cum se realizează, în organizația dvs., încadrarea invențiilor de misiune în domeniul tehnologic? Cum se realizează procesul obligatoriu de comunicare a invenției prevăzut de lege?*

*6. Considerați că sistemul de remunerare, recompensare și distribuție a beneficiilor rezultate din exploatarea invențiilor de serviciu prevăzut prin L83/2014 este:*

a. Suficient de explicit

b. Aplicabil în toate domeniile economiei naționale

c. Motivațional pentru inventator

d. Motivațional pentru angajator

e. Motivațional pentru organizațiile din sectorul public

f. Motivațional pentru organizațiile din sectorul privat

g. Alte aspecte relevante

7. Ce metodă de determinare a remunerației pentru invențiile de serviciu este utilizată în organizația dvs.? Regulamentul intern al organizației dvs. definește transparent criteriile de stabilire a remunerației?

8. În organizația dvs., sunt stabilite în mod expres (prin regulamente interne, contractul colectiv de muncă etc. ) - datele și informațiile cu caracter de secret comercial? Contractele individuale de muncă includ o clauză de confidențialitate privind invențiile de serviciu?

9. Organizația dvs. are angajat un consilier de proprietate intelectuală și/sau colaborează cu o agenție specializată/ un consilier (autorizat) în proprietate intelectuală? Considerați că oferta de servicii de consiliere în proprietate intelectuală (din România) este bine dezvoltată și accesibilă?

10. Transferul tehnologic și exploatarea invențiilor (prin aplicare proprie, licențiere, cesiune, start-up-uri, spin-off-uri) sunt preocupări reale în organizația dvs./ în România? Vă rugăm să exemplificați.

11. Care sunt – în acord cu experiența și cunoștințele dvs. – principalele surse de litigiu asociabile L83/2014? Există surse de conflict cu alte legi aplicabile (de ex., Codul muncii, Legea privind brevetele de serviciu)?

12. Vă rugăm să menționați alte aspecte pe care le considerați relevante pentru tema cercetării

- dacă acestea nu au fost adresate prin întrebările studiului nostru.

Vă mulțumim pentru participarea la studiu!

Propunerea inițială a fost rafinată și completată, Ghidul de Interviu pe baza căruia au fost efectuate interviurile fiind următorul:

## Introducere

Sunteți invitat să luați parte la o cercetare calitativă care vizează:

(1) Analiza aplicării legislației privind **invențiile de serviciu** în România;

Participarea în cadrul acestui studiu este voluntară, toate datele colectate sunt strict confidențiale și anonime, acestea fiind disponibile doar persoanelor implicate în studiu. Analiza datelor va fi realizată în mod depersonalizat, astfel încât nu va putea fi posibilă identificarea niciunui respondent.

După completarea datelor generale în primă fază, veți putea parcurge un preambul cu scopul clarificării temei și a cadrului legal la care aceasta face referire.

Studiul este realizat în cadrul proiectului SIPOCA 592: ”Creșterea capacității sistemului CDI de a răspunde provocărilor globale. Consolidarea capacității anticipatorii de elaborare a politicilor publice bazate pe dovezi”.

Vă mulțumim pentru timpul acordat!

## I. Date de identificare:

1. Denumirea instituției (*celulă text*):

2. Tip instituție/organizație (*checkbox*):

1. ☐ Institut Național de Cercetare-Dezvoltare
2. ☐ Universitate
3. ☐ Întreprindere cu activitate de cercetare

4. ☐ Altele

**3. Poziția respondentului în organizație (checkbox):**

- 1. ☐ Funcție executivă
- 2. ☐ Funcție de conducere - nivel mediu
- 3. ☐ Management superior

**4. Regiune de dezvoltare (drop down list):**

- Nord-Est
- Sud-Est
- Sud - Muntenia
- Sud-Vest Oltenia
- Vest
- Nord-Vest
- Centru

## Analiza aplicării legislației privind invențiile de serviciu în România

### Preambul:

În accepțiunea prezentului studiu, invenția de serviciu este definită în sensul **Legii nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu**, drept invenția care:

- a) a rezultat din exercitarea atribuțiilor de serviciu ale inventatorului, 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;
- b) a fost obținută, 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.

Studiul vizează identificarea cazurilor, condițiilor favorizante, a problemelor și provocărilor privind invențiile de serviciu, care pot conduce la formularea de recomandări operaționale în vederea aplicării legii și elaborarea de prevederi pentru încadrare în documente specifice.

**1. De la intrarea în vigoare a Legii nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu, în organizația dvs. au fost înregistrate următoarele efecte:**

| Efecte                                                                                   | Da                         | Nu                         | Comentarii |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|------------|
| 1.1 A crescut gradul de stimulare a salariaților care prestează o muncă de creație       | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 1.2 A crescut numărul de cereri de brevete/ modele de utilitate depuse de organizație    | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 1.3 A crescut calitatea soluțiilor tehnice brevetabile și direct aplicabile în industrie | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 1.4 A crescut rata de transfer a titlurilor de proprietate intelectuală în industrie     | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 1.5 Alte efecte pozitive / negative                                                      | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |

**2. Considerați că L83/2014 are prevederi suficient de clare, precise și previzibile privind:**

| Prevederi                                                       | Da                         | Nu                         | Comentarii |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|------------|
| 2.1 Încadrarea invențiilor în categoria invențiilor de serviciu | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 2.2 Revendicarea dreptului la invenție                          | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 2.3 Drepturile și obligațiile salariatului                      | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 2.4 Drepturile și obligațiile angajatorului                     | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 2.5 Clauza de confidențialitate și secretul de serviciu         | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 2.6 Criteriile de stabilire a remunerației                      | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 2.7 Alte aspecte relevante.....                                 | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |

**3. Care dintre următoarele reglementări interne pentru gestionarea, aplicarea și valorificarea invențiilor de serviciu sunt utilizate în cadrul organizației dvs.? (se pot alege mai multe variante de răspuns)**

3.1 ☐ procedură internă

3.2 ☐ CIM

3.3 ☐ Fișă de post

3.4 ☐ Regulament intern

3.5 ☐ CCM

3.6 ☐ Altele.....

3.7 ☐ Nu există

**Comentarii** (la ce aspecte/prevederi ale legii se face referire în reglementările interne; ce aspecte considerați că ar trebui să fie completate prin reglementări legale?)

**4. Care sunt categoriile de personal din organizația dvs. care au misiune inventivă prevăzută în fișa postului/CIM (așa cum este definită misiunea inventivă de Legea 83/2014)?**

**5. În decursul anului 2021, ce procent estimativ din numărul total de angajați cu competențe de cercetare-dezvoltare al organizației dvs., reprezintă angajații care au misiune inventivă? .....%**

**6. Procesul de comunicare a invenției prevăzut de lege (conform art. 4), se realizează:**  
(se pot alege mai multe variante de răspuns)

6.1 ☐ printr-un consilier de proprietate industrială;

6.2 ☐ printr-un specialist în proprietate intelectuală;

6.3 ☐ prin persoana desemnată în cadrul organizației;

- 6.4 ☐ prin utilizarea unui formular standard;
- 6.5 ☐ prin înregistrarea unui memoriu/unei note la secretariatul conducerii;
- 6.6 ☐ alta procedura.....
- 6.7 ☐ Nu există un proces de comunicare

**Descrieți pe scurt acest proces:**

**7. Considerați că sistemul de remunerare, recompensare și distribuție a beneficiilor rezultate din exploatarea invențiilor de serviciu prevăzut prin L83/2014, este:**

| Prevederi                                                 | Da                         | Nu                         | Comentarii |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|------------|
| 7.1 Suficient de explicit                                 | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 7.2 Aplicabil în toate domeniile economice naționale      | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 7.3 Motivațional pentru inventator                        | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 7.4 Motivațional pentru angajator                         | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 7.5 Motivațional pentru organizațiile din sectorul public | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 7.6 Motivațional pentru organizațiile din sectorul privat | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |
| 7.7 Alte aspecte relevante.....                           | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |            |

**8. Există un sistem de remunerare, recompensare și distribuție a beneficiilor rezultate din exploatarea invențiilor de serviciu în organizația dvs.?**

- 8.1 ☐ Da
- 8.2 ☐ Nu
- 8.3 ☐ Nu știu

**9. Daca DA, acest sistem ține cont de:**

9.1 ☐ efectele economice, comerciale și/sau sociale care decurg din exploatarea invenției de către angajator sau de către terți cu acordul angajatorului;

9.2 ☐ măsura în care angajatorul este implicat în realizarea invenției de serviciu, inclusiv resursele puse la dispoziție de angajator pentru realizarea acesteia;

9.3 ☐ aportul creativ al inventatorului salariat, când invenția a fost creată de mai mulți inventatori.

9.4

Altele.....

**10. Reglementările interne al organizației dvs. definesc transparent criteriile de stabilire remunerației pentru invențiile de serviciu?**

10.1 ☐ Da

10.2 ☐ Nu

10.3 ☐ Nu știu

**Dacă NU vă rugăm comentați:**

**11. Descrieți pe scurt metoda/modul de stabilire a remunerației, recompensării și distribuției beneficiilor obținute din exploatarea invențiilor de serviciu în organizația dvs.**

**12. În organizația dvs., sunt stabilite în mod expres (prin regulamente interne, contractul colectiv de muncă etc. ) datele și informațiile cu caracter de secret comercial privind invenția de serviciu?**

11.1 ☐ Da

11.2 ☐ Nu

11.3 ☐ Nu știu

**13. Contractele individuale de muncă conțin o clauză de confidențialitate privind invențiile de serviciu?**

12.1 ☐ Da

12.2 ☐ Nu

12.3 ☐ Nu știu

**14. Organizația dvs.:**

| Prevederi                                                 | Are angajat                | Colaborează                | Nu se aplică în cazul organizației dvs. |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------------------|
| 13.1 Specialist în Proprietate intelectuală               | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/>              |
| 13.2 Consilier de proprietate industrială                 | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/>              |
| 13.3 Organizație specializată în proprietate intelectuală | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/>              |

**15. De la intrarea în vigoare a Legii 83/2014, care sunt formele prin care organizația dvs. a realizat transfer de tehnologie?**

15.1 ☐ licențiere

15.2 ☐ cesiune

### 15.5 □ Nu s-a realizat transfer tehnologic

## 16.6 □ Nu s-a realizat transfer tehnologic

### 17.3 Nu ştiu

|  |
|--|
|  |
|--|

**19. Din practica aplicării legii 83/2014, ați constatat conflicte cu alte legi aplicabile ?**

19.1 ☐ Da

19.2 ☐ Nu

19.3 ☐ Nu știu

**Dacă DA, comentați sursele de conflict (de ex., Codul muncii, Legea privind brevetele de serviciu):**

**20. Puteti formula alte recomandări privind aplicarea legii 83/2014?**

nu sunt

sunt

**21. Considerați că reglementările legii 83/2014 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | aplicate în mod adecvat în organizația dvs.**

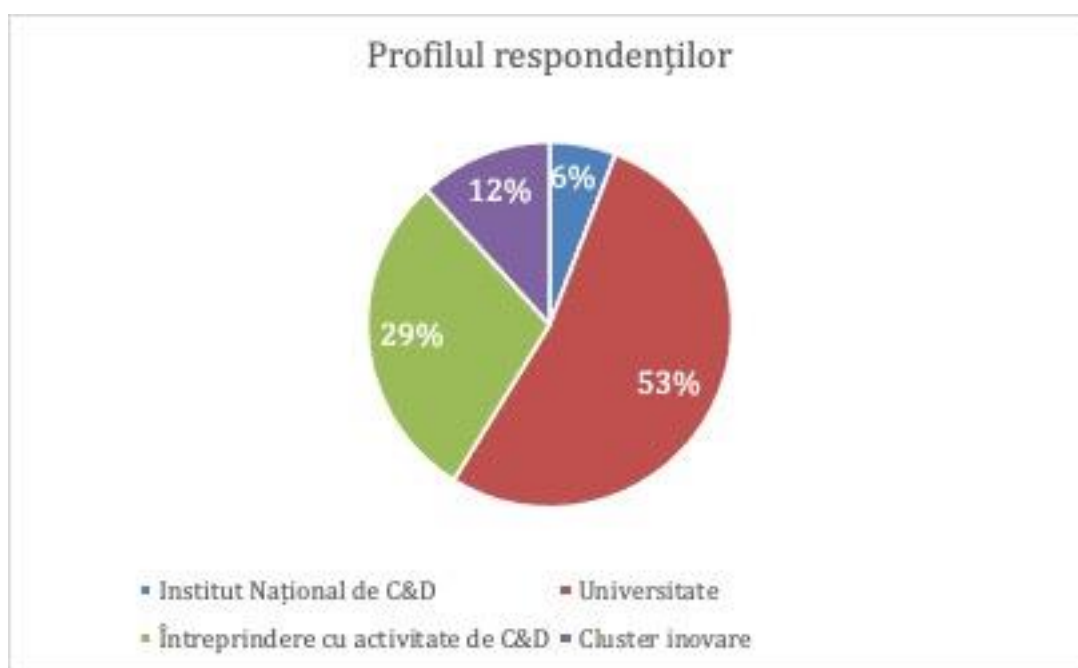
**Comentarii:**



### 6.3. Profilul respondenților

Studiul calitativ a avut la bază 17 interviuri de profunzime realizate cu reprezentanți ai universităților (53%), întreprinderilor cu activitate de cercetare-dezvoltare (29%), clusterelor de inovare (12%) și institutelor naționale de cercetare-dezvoltare (6%) (Figura nr. 1).

Figura nr. 1



Studiul a avut acoperire la nivelul tuturor regiunilor de dezvoltare ale României și a vizat cu deosebire personalul cu funcții de conducere și managementul superior (Figura nr. 2).

Figura nr. 2

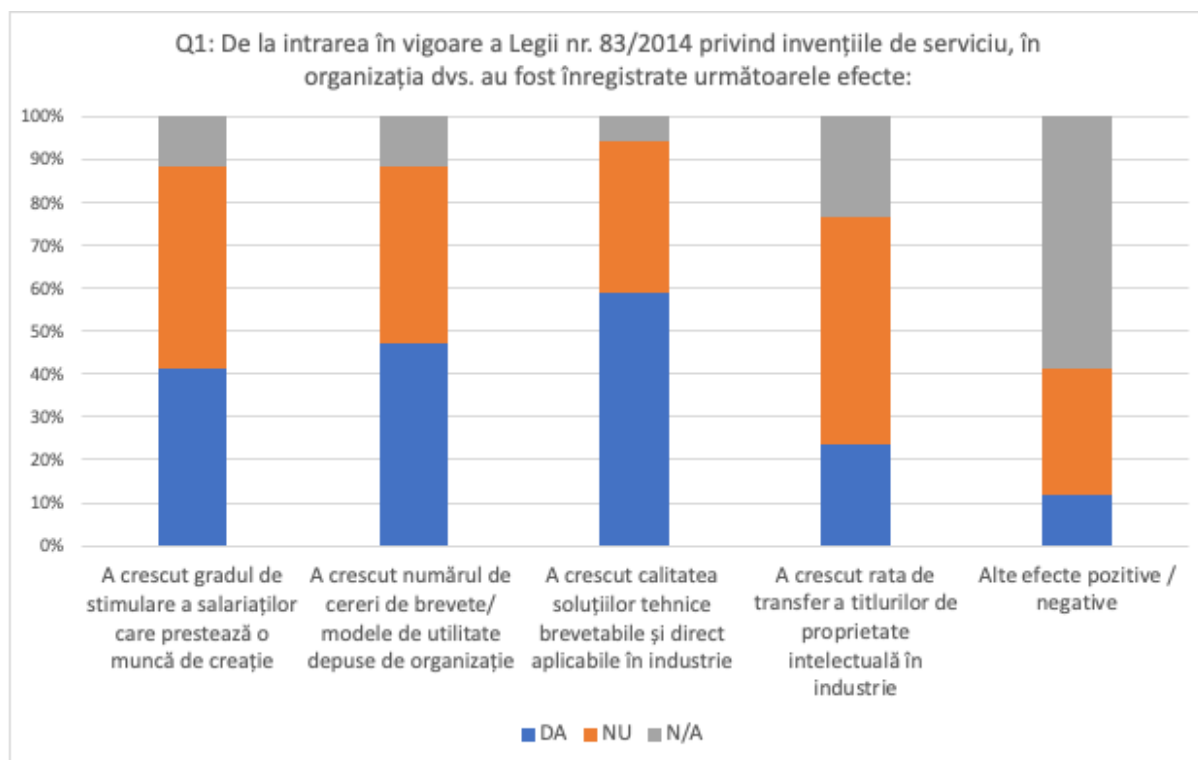


## **7. Raport privind analiza aplicării legislației invențiilor de serviciu adaptat la mediul organizațional din România, atât în mediul public cât și în mediul privat, în cel puțin 4 domenii tematice diferite aferente CDI și agregarea recomandărilor privind cadrul operațional pentru invențiile de serviciu**

### **7.1. Rezultatele anchetei pe bază de interviu**

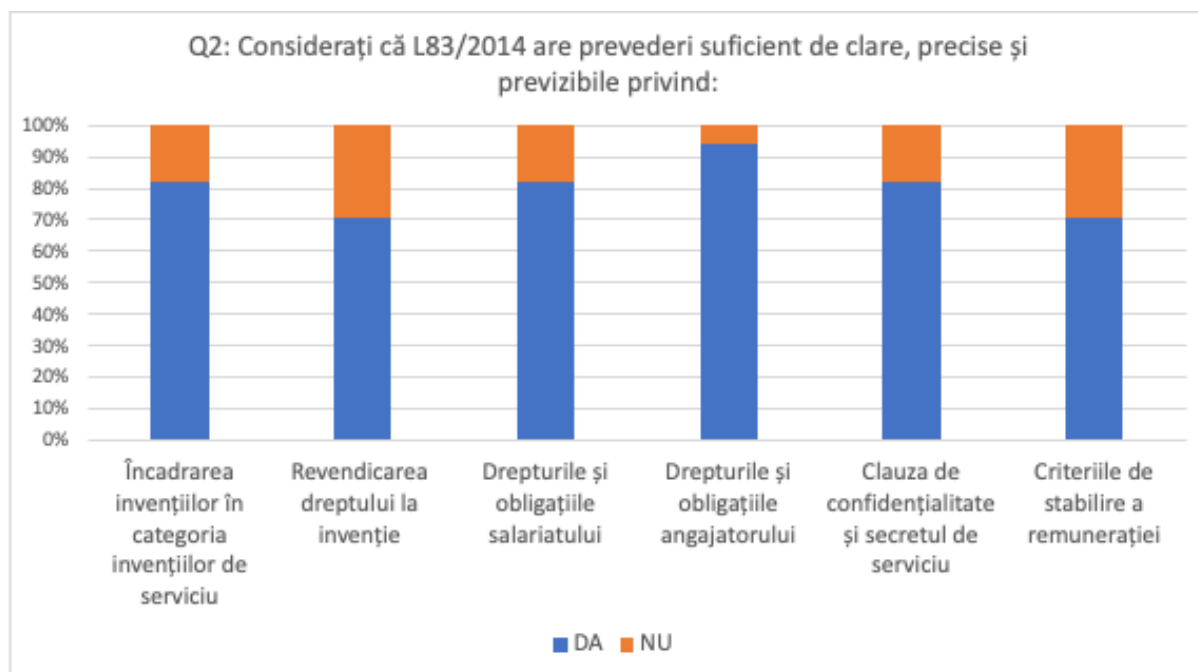
Prima întrebare a studiului a vizat identificarea percepției respondenților cu privire la efectele intrării în vigoare a Legii nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu. Conform răspunsurilor primite, intrarea în vigoare a L83/2014 a fost însoțită de o creștere sensibilă a numărului de cereri de brevete/ modele de utilitate depuse direct de către organizații și a calității soluțiilor tehnice brevetabile direct aplicabile în industrie (Figura nr. 3). Cu toate acestea, respondenții apreciază că nivelul de stimulare a salariaților care prestează o muncă de creație este încă modest și asociabil cu deosebire faptului că portofoliul de brevete a fost introdus ca indicator de performanță a activității inovatoare în mediul de cercetare și faptului că numărul de proiecte de cercetare cu componentă de inovare a crescut în ultimii opt ani. Creșterea interesului pentru transferul titlurilor de proprietate în industrie nu este văzută ca efect direct al L83/2014, ci mai degrabă ca o consecință a faptului că existența unui portofoliu de brevete este o cerință în call-urile de proiecte inovatoare dedicate IMM-urilor.

Figura nr.3



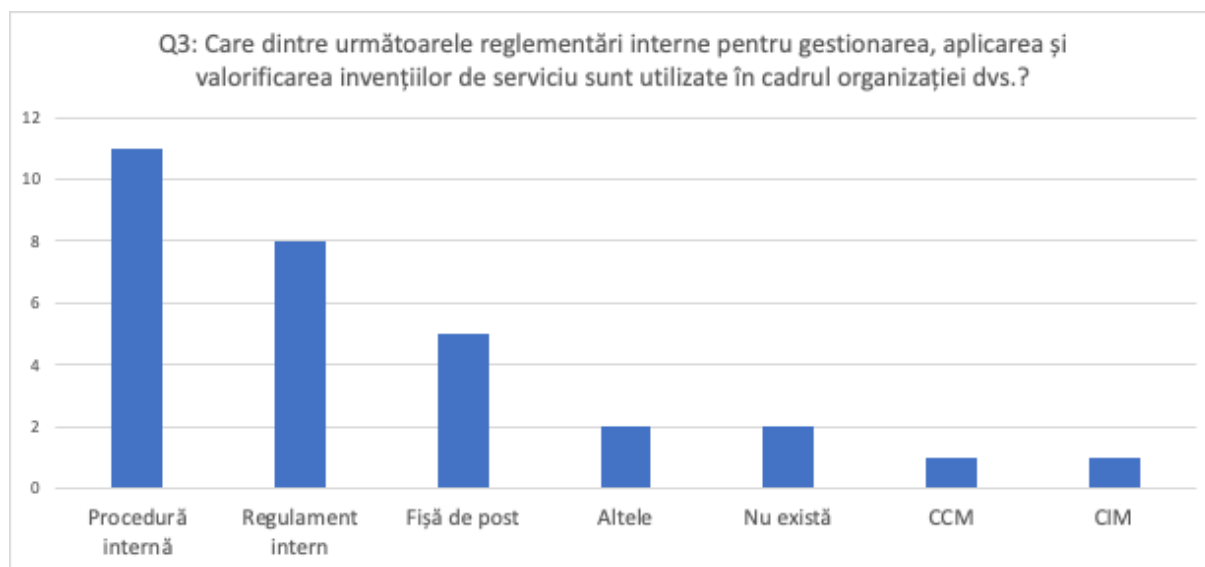
În opinia respondenților, L 83/2014 are prevederi suficient de clare, precise și previzibile privind drepturile și obligațiile angajatorului și salariatului, încadrarea invențiilor în categoria invențiilor de serviciu și clauza de confidențialitate; aspectele apreciate ca fiind mai puțin explicite sunt cele legate de revendicarea dreptului la invenție și criteriile de stabilire a remunerație – care trebuie să descrie în contractele și documentele organizațiilor/ firmelor (Figura nr. 4).

Figura nr.4



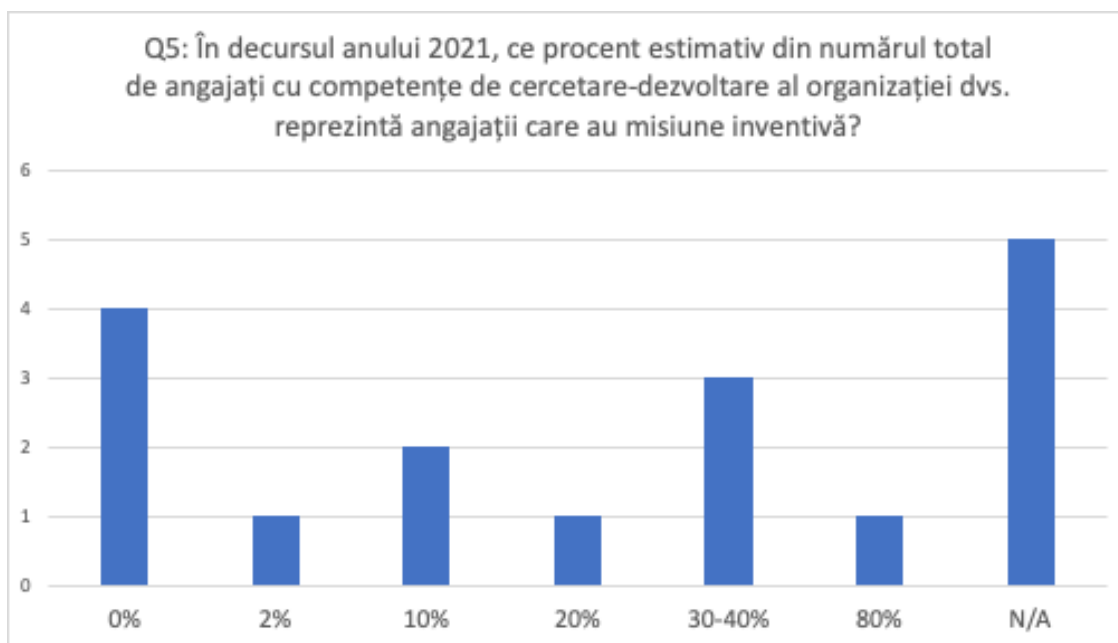
Pentru cele mai multe dintre organizațiile participante la studiu, principalele reglementări interne privind gestionarea, aplicarea și valorificarea invențiilor de serviciu sunt cuprinse în proceduri interne, regulamente interne și fișe de post (Figura nr. 5). Contractele individuale și colective de muncă sunt menționate cu deosebire de către reprezentanții institutelor și firmelor de cercetare-dezvoltare, care accentuează faptul că, în cele mai multe dintre cazuri, angajatorul este titularul dreptului de proprietate industrială, iar drepturile materiale ale autorilor se stabilesc după obținerea titlului de protecție, printr-un contract încheiat între autori și angajator.

Figura nr. 5



Cea de-a patra întrebare a studiului (Q4) a vizat identificarea principalelor categorii de personal care au misiune inventivă prevăzută în fișa postului/ CIM. În acest sens, au fost menționate (toate) cadrele didactice și doctoranzii, cercetătorii științifici, inginerii IT, tehnologii, specialiștii în dezvoltare, personalul IDT. În cazul universităților, deși toate cadrele didactice și toți cercetătorii au prevăzute în fișa postului sau în contractele de studii doctorale activități de cercetare cu o componentă de inovare bine reprezentată, misiunea inventivă - așa cum este ea definită specific la alin. 2 al art. 3 cap. II din Legea 83/2014 – este clar specificată doar în cadrul proiectelor de cercetare (nu și în fișa postului/ contractele doctorale). Acest aspect explică și faptul că ponderea angajaților cu misiune inventivă din universități este relativ redusă (0-20%), procente de peste 30% fiind regăsite doar în cazul institutelor/ firmelor cu activități CD (Q5, Figura nr. 6).

Figura nr. 6

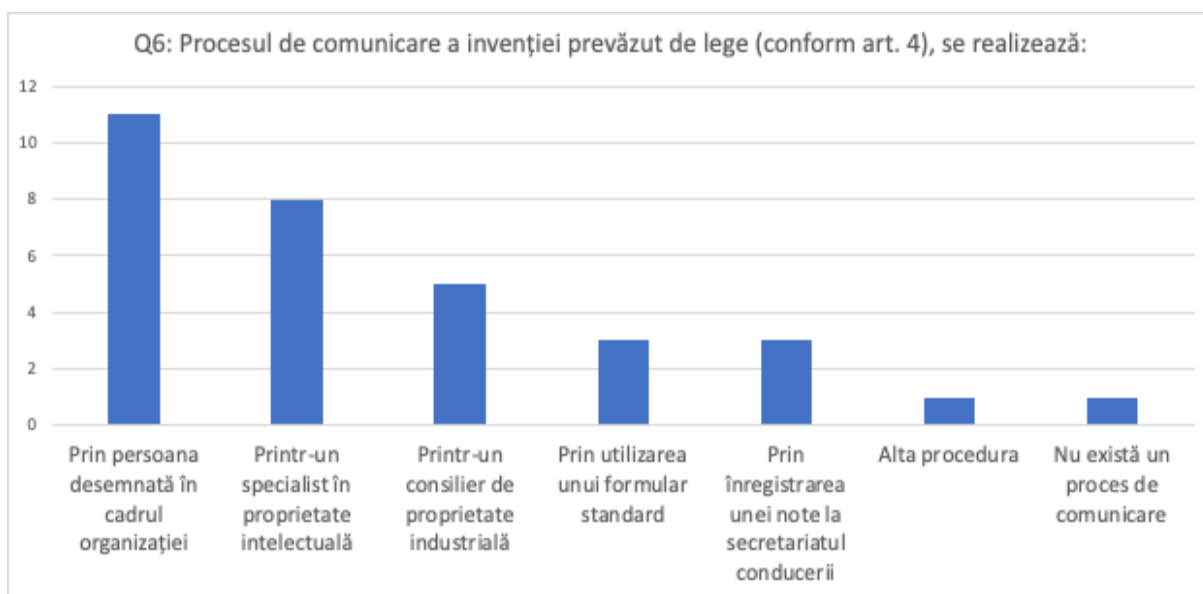


Pentru cele mai multe dintre organizațiile participante la studiu, procesul de comunicare a invenției prevăzut de L83 se realizează prin persoana desemnată în cadrul organizației, printr-un specialist sau consilier în proprietate intelectuală (Q6, Figura nr. 7). Procesul de comunicare a invenției este descris pe larg de către unul dintre participanții la studiu astfel:

”Inventatorul anunță angajatorul (obligație conf. L83/2014) că este în posesia unei idei inovatoare, cu potențial de obținere a unui titlu de protecție, printr-o „notificare de inovare” la care anexează o descriere sumară a ideii, componența echipei de inventatori (cu cota de participare la elaborarea ideii), oportunități și intenții de valorificare, persoana de contact (dintre inventatori), estimare a efectelor financiare și răspunsurile la chestionar IPScore (pentru evaluarea potențialului de valorificare). Pe notificare și în termen de 4 luni, conducerea instituției poate decide dacă: își asumă rolul de solicitant în cererea de titlu de protecție (conform prevederilor L83) sau cedează inventatorilor dreptul de a depune cererea către OSIM (daca soluția propusă nu are nici o legătură cu atribuțiile de serviciu). Decizia poate fi contestată de către inventatori.

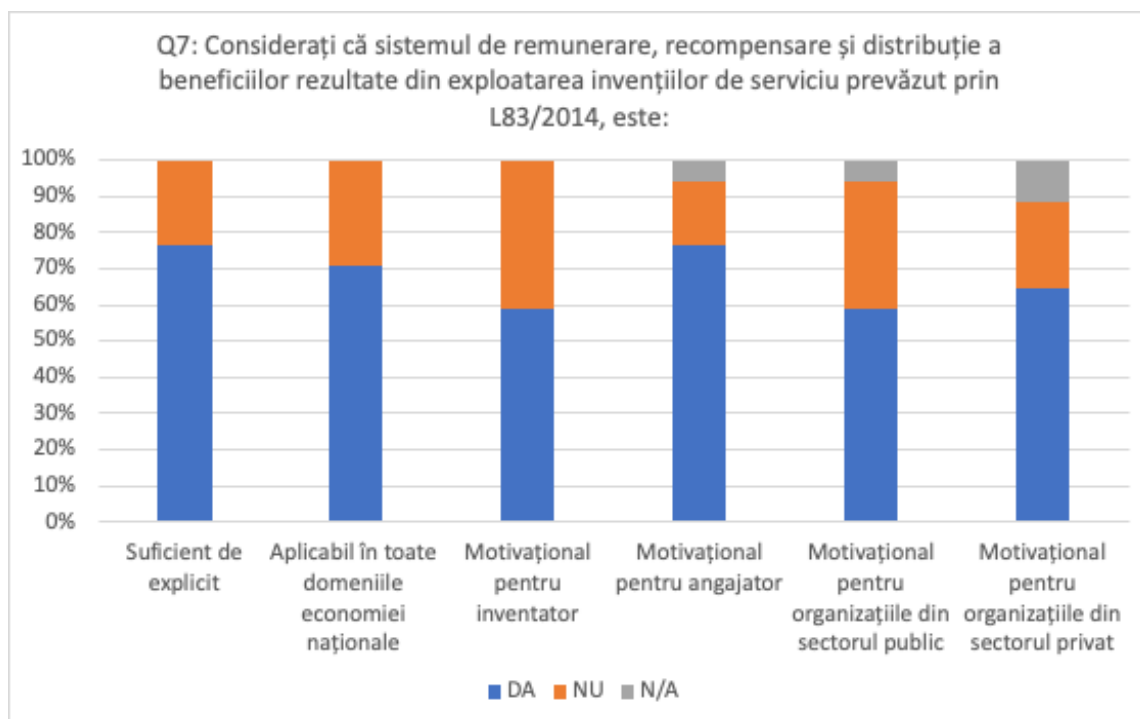
Dacă în echipa de inventatori există și externi, aceștia, la rândul lor, își anunță angajatorul care va deveni co-solicitant în cererea către OSIM – dacă va considera soluția propusă ca fiind invenție de serviciu. Inventatorii fără angajator (situație declarată pe propria răspundere, cu semnătură, în notificare) fac un document de cesiune către unul dintre solicitanții-angajatori.”

Figura nr. 7



Sistemul de remunerare, recompensare și distribuție a beneficiilor rezultate din exploatarea invențiilor de serviciu prevăzut prin L83/2014 este considerat a fi suficient de explicit (“asigură cadrul orientativ”), aplicabil în toate domeniile economiei naționale (“cu precădere în ramurile tehnologice”) și mai motivațional mai pentru angajator; nu sunt evidențiate diferențe semnificative între beneficiile pentru organizațiile din mediul public vs privat (Figura nr. 8).

Figura nr. 8



70% dintre participanții la studiu menționează existența unui sistem de remunerare, recompensare și distribuție a rezultatelor din exploatarea invențiilor de serviciu la nivelul propriilor organizații (Figura nr. 9), cu reguli transparente (Figura nr. 10). Acest sistem ține cont – în ordine descrescătoare – de (Figura nr. 9):

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

Figura nr. 9

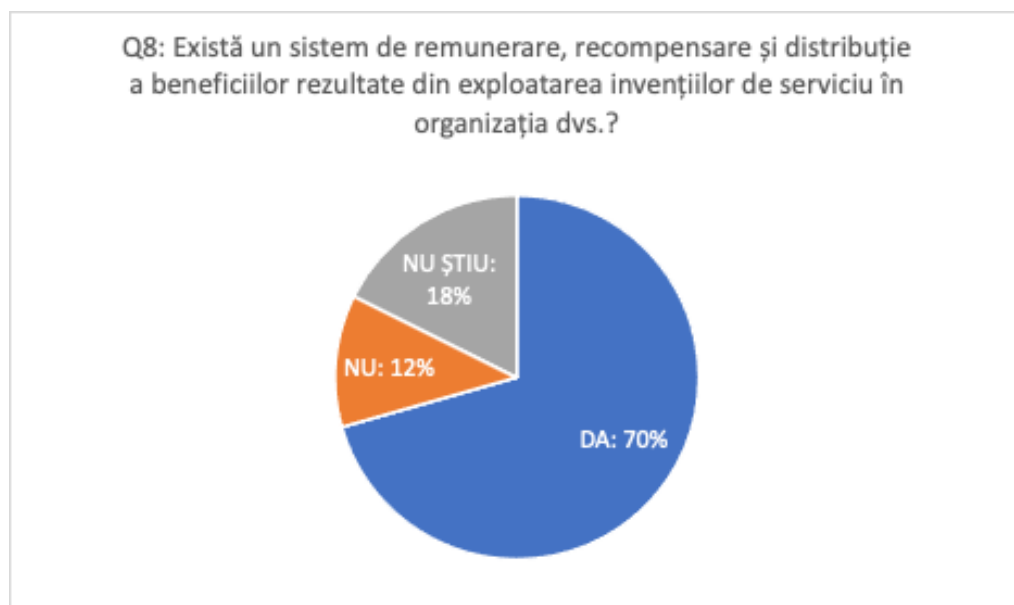
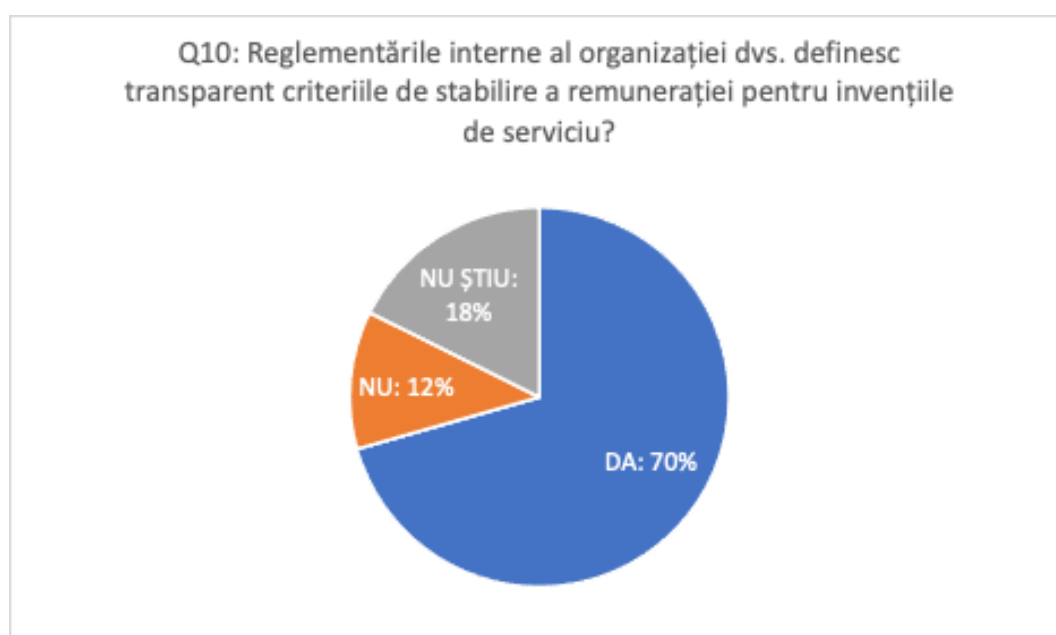


Figura nr. 10



Metoda/modul de stabilire a remunerației diferă în funcție de tipul de organizații (universități, institute, firme de CD) (Q11) și poate implica acordarea mai multor tipuri de recompense, așa cum se evidențiază în răspunsul unuia dintre respondenți:

Modul de distribuție a beneficiilor pentru stimularea implicării în valorificare presupune: (i) pe baza datelor (de intrare) furnizate de echipa de cercetare sau inventatori, se întocmește o fișă a rezultatului activității CD; (ii) se aplică - de către o comisie desemnată de angajator - procedura din documentul intern privind „Stabilirea valorii rezultatelor activității de cercetare - dezvoltare în vederea valorificării acestora” și fișa este completată cu coeficienții necesari, în vederea stabilirii unei valori de negociere; (iii) se negociază cu reprezentanți ai celor interesați pentru aplicare (transparent, cu participarea cel puțin a persoanei de contact din echipa de inventatori) transferul de know-how sau de drepturi de proprietate prin cesiune sau licență; (iv) echipa de cercetători sau inventatori este informată supra stadiului de valorificare; (v) la finalizarea valorificării unui rezultat din activitatea CD (inclusiv titluri de protecție industrială), o cota de cel puțin 30% din beneficiul net rezultat revine grupului de cercetare sau de inventatori (prin act adițional la CIM). În cazul unei invenții, cota de participare a fiecărui inventator la elaborarea soluției este declarată în „notificarea de inovare”, semnată de către toți membrii echipei de inventatori (consens).

(În plus) Din anul 2022, pentru fiecare brevet de invenție eliberat de OSIM și pe durata unui an, instituția angajatoare (titulară de brevet) acordă un spor la salariu stabilit ca valoare pentru întreaga echipă (partajat apoi între inventatori). Până în 2021, existau și premiile UEFISCDI (n.b. pentru cererile de brevet).

În mod surprinzător, aspectele legate de datele și informațiile cu caracter de secret comercial (Figura nr.11) și clauzele de confidențiale privind invențiile de serviciu (Figura nr. 12) nu sunt reglementate – în mai mult din jumătate din cazuri - prin documentele relevante (i.e. CIM)

Figura nr. 11

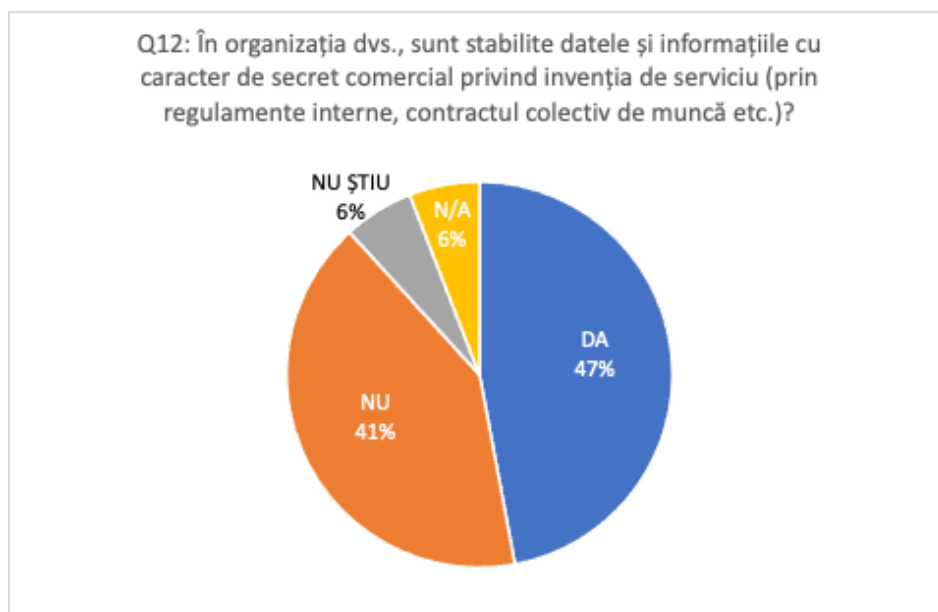
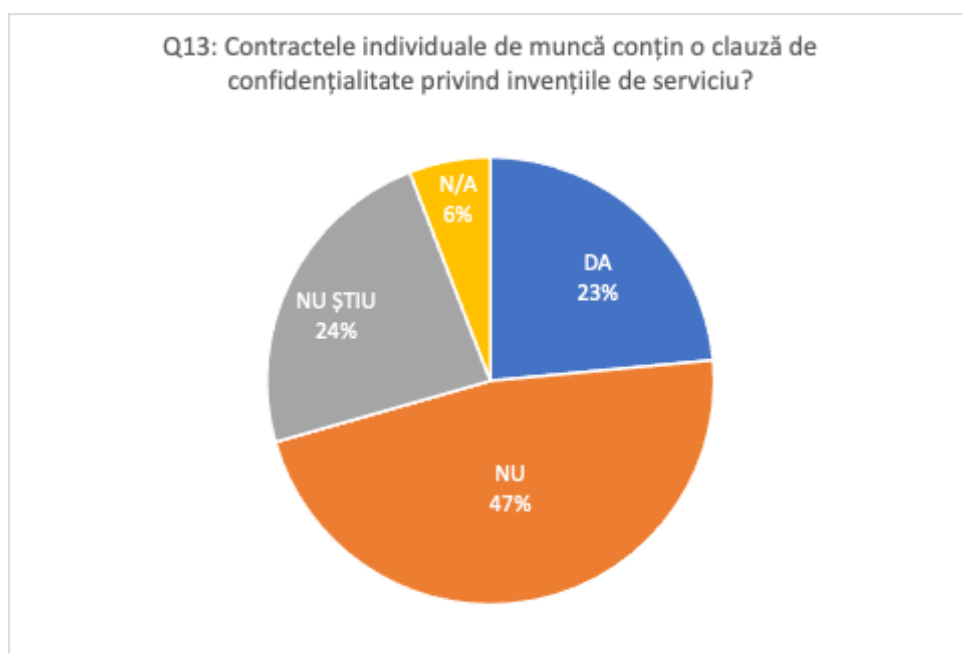
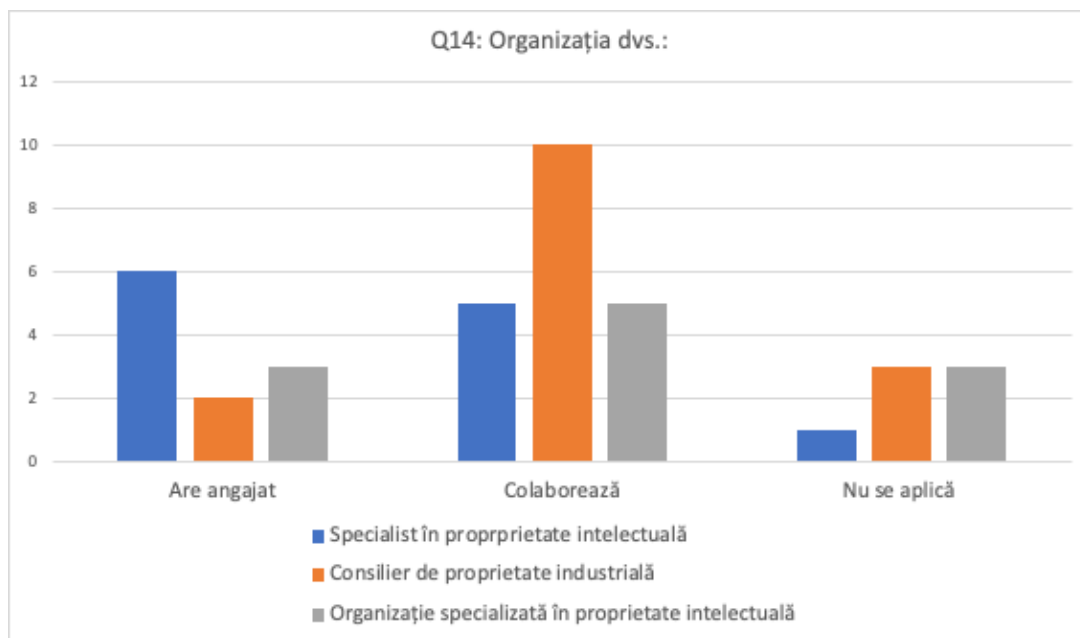


Figura nr. 12



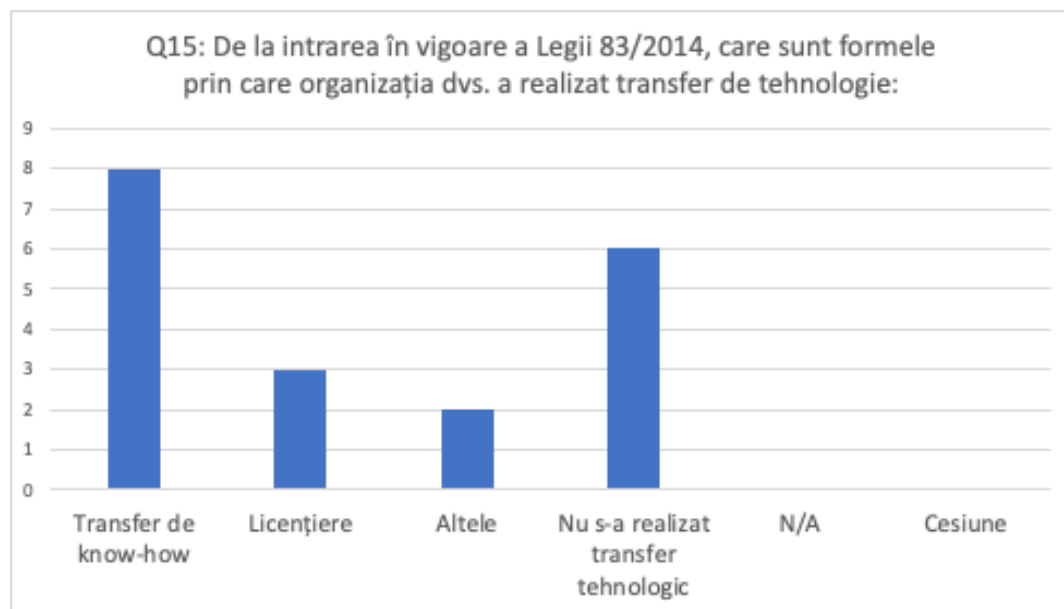
În cele mai multe dintre cazuri, organizațiile intervievate au angajat un specialist în proprietate intelectuală sau colaborează cu un consilier de proprietate industrială sau cu organizații specializate în proprietate intelectuală (Figura nr. 13).

Figura nr. 13



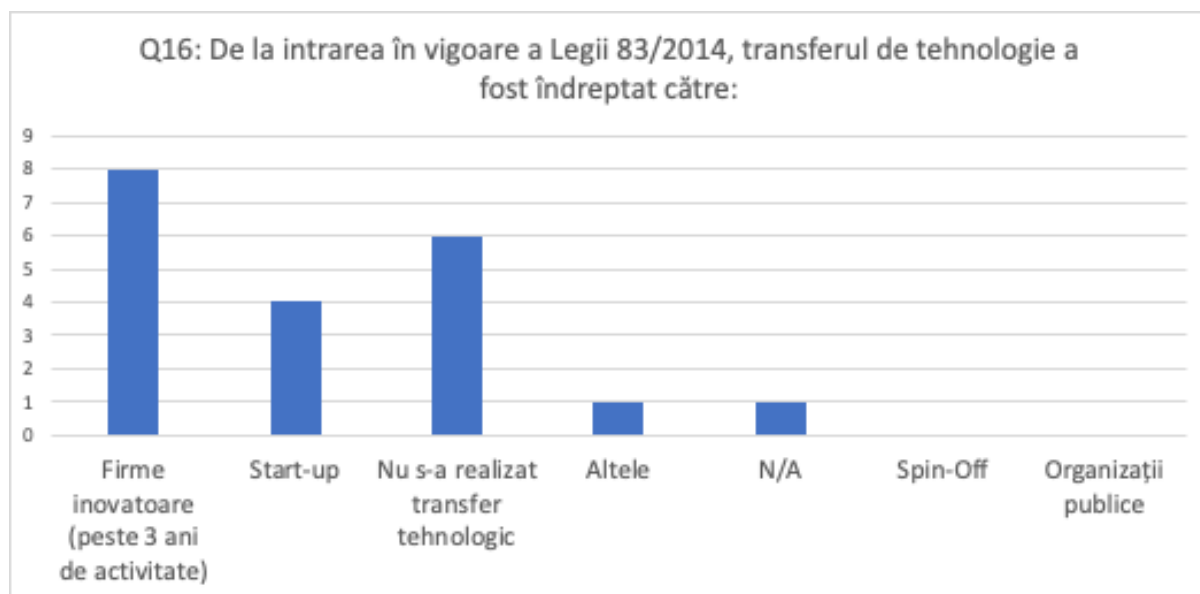
Transferul de know-how, licențierea și aplicarea soluțiilor rezultate din activitatea de cercetare contractuală sunt principalele forme prin care organizațiile interviewate au realizat transferul de tehnologie (Figura nr. 14). De menționat este însă și faptul o parte importantă dintre actorii participanți la studiu nu au realizat transfer tehnologic, una dintre dificultățile întâmpinate fiind și durata mare de evaluare a cererilor de brevet de către OSIM, așa cum reiese și din declarația redată în continuare: *„Valorificarea cererilor de brevet prin transfer tehnologic nu a fost realizată într-un mod constant până în acest moment. Din păcate, majoritatea cererilor de brevet înregistrate încă din anul 2016-2017 sunt încă în evaluarea OSIM-ului, cu rezultate extrem de slabe în ceea ce privește comunicarea cu dumnealor.”*

Figura nr. 14



Atunci când s-a realizat, transferul de tehnologie a fost direcționat cu deosebire către firme inovatoare (peste 3 ani de activitate) și start-up-uri și mai puțin către organizații publice și spin-off-uri (Figura nr. 15).

Figura nr. 15



În practica aplicării L83/2014, nu au fost identificate litigii (Figura nr. 16) sau conflicte cu alte legi aplicabile (Figura nr. 17). În acord cu experiența și cunoștințele participanților la studiu, potențialele surse de litigiu ar putea fi legate de nespecificarea în contractul de CDITT a procentelor care revin părților implicate în cazul aplicării/ dezvoltării unei invenții/ inovații/ proceduri de optimizare/ etc. sau inexistenței unor reglementări interne clare privind invenția de serviciu și a unor specialiști în domeniu care să prevină astfel de cazuri.

Figura nr. 16

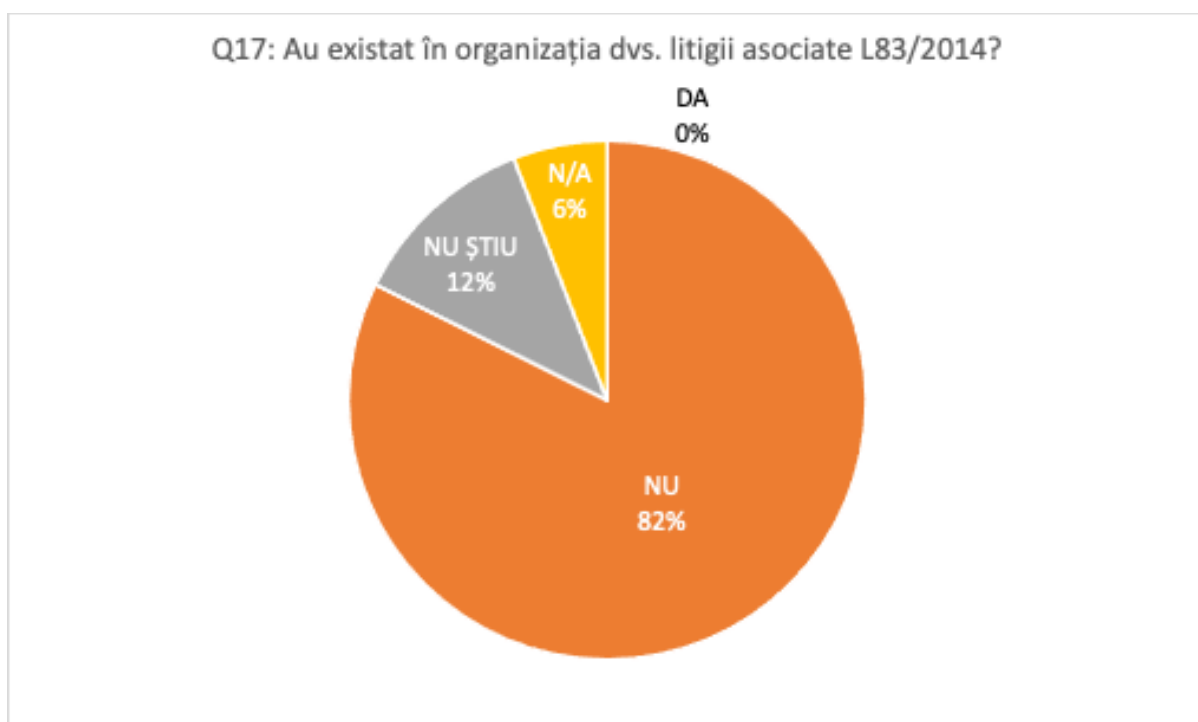
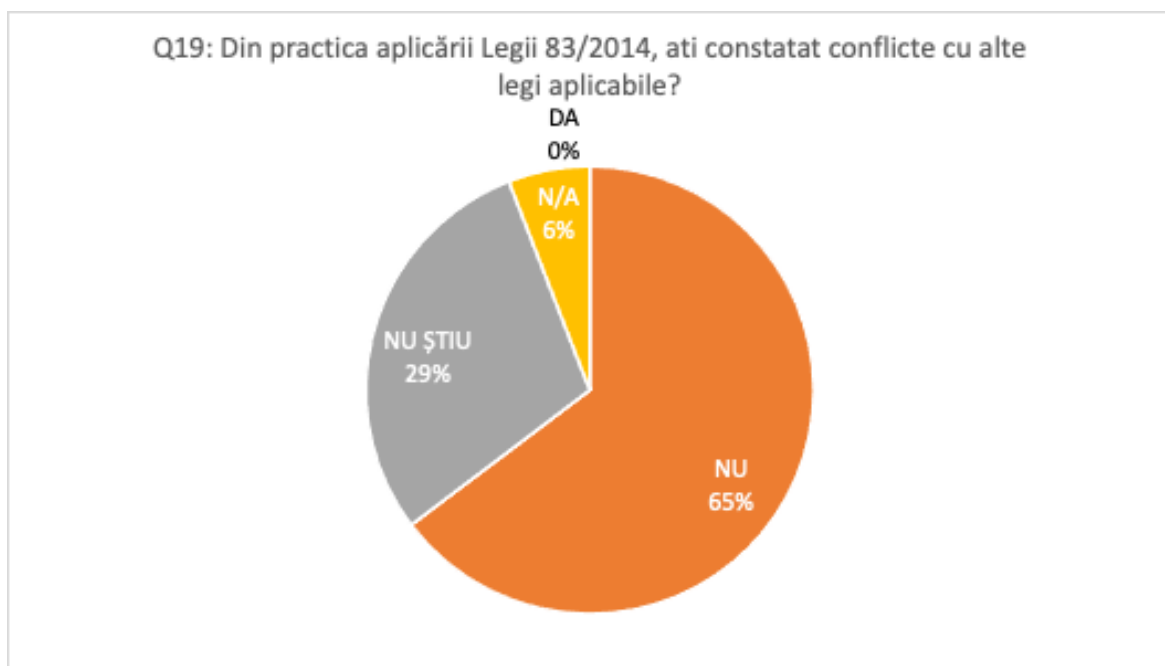
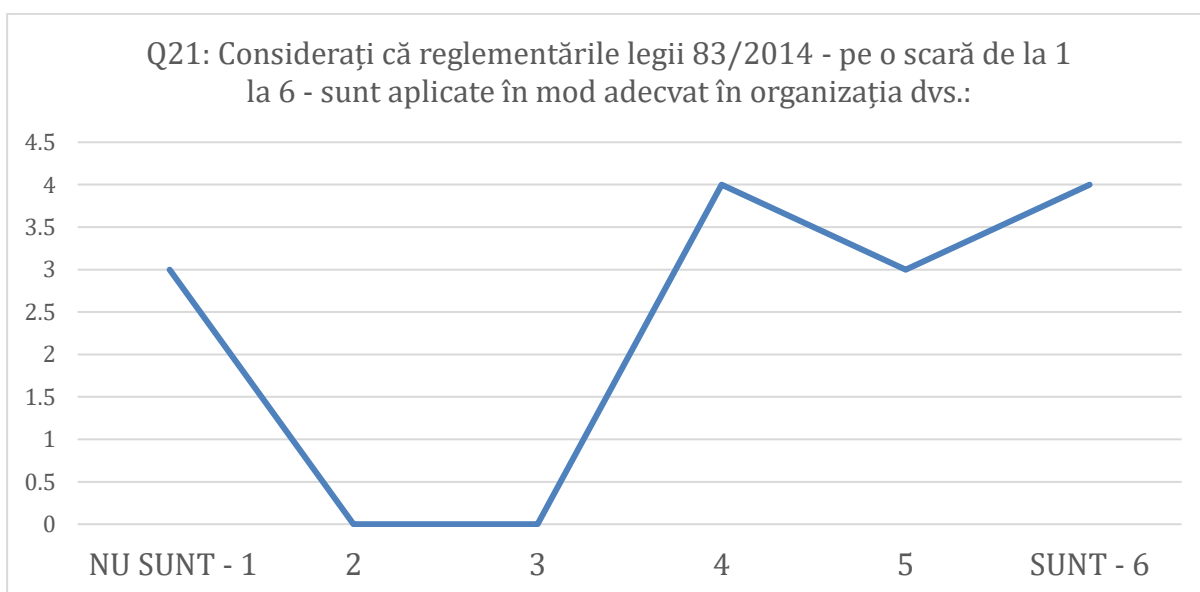


Figura nr. 17



Pe o scară de la 1 (Nu sunt) la 6 (Sunt), cei mai mulți dintre respondenți acordă un scor de 4 modului în care reglementările L83/2014 sunt aplicate în organizațiile din România (Figura nr. 18), o apreciere unanim acceptată fiind aceea că "Legea este încă prea puțin cunoscută".

Figura nr. 18



## 7.2. Formularea de recomandări (îmbunătățirea cadrului operațional) pe baza studiului de caz și a interviurilor

### Concluzii și recomandări ale anchetei pe bază de interviu de profunzime

Din analiza răspunsurilor primite în cadrul studiului, pot fi desprinse o serie de recomandări care au în vedere:

- Intensificarea eforturilor de mediatizare a L83/2014 și diseminarea bunelor practici: *"Ar trebui amplificată diseminarea/ mediatizarea acestui act juridic și a beneficiilor lui". "Ar fi necesare prezentarea și diseminarea mai multor recomandări și bune practici." "Nu este lipsit de interes un studiu comparativ referitor la aplicarea acestor proceduri la alte institutii similare din țara și străinătate, cu evidentierea exemplelor de bune practici."*
- Particularizarea recomandărilor privind invențiile de serviciu și aplicarea legislației de profil pe domenii de specializare (inteligentă). *"Firma noastră are filială în strainatate și aici trebuie să fim mai atenți. Pe moment, reglementările privind proprietatea intelectuală în domeniul software sunt prea puțin cunoscute la noi și ar trebui să se facă recomandări pe domenii de specializare inteligentă (RIS)". "Aplicarea (n.b. legislației) ar trebui să fie adaptată necesităților mediului economic la nivel local/ regional pentru care performanța prin competitivitate ar trebui să se bazeze pe activitatea de cercetare-dezvoltare-inovare care se desfășoară în organizațiile de profil din regiunea respectivă". "Existența unui suport legislativ specific la nivelul organizațiilor CDI cu impact direct în mediul economic ar contribui benefic în ceea ce privește modul de aplicare a legii menționate."*
- Sprijinirea tuturor structurilor-suport din organizațiile de cercetare – inclusiv prin organizarea unor cursuri de formare – pentru transpunerea în practică a prevederilor legale, în acord cu specificul fiecărei organizații.

- Revizuirea sistemului de promovare în carieră și stimulare a activității creative a salariaților din mediul universitar: *"Criteriile de promovare în sistemul de învățământ superior nu implică, în mod deosebit, activitatea de creație, ceea ce are ca efect creșterea nesemnificativă a gradului de stimulare a angajaților". "Stimulentele n.b. (pentru activitatea de brevetare) sunt neîncurajatoare – deși s-au făcut pași în acest sens; de exemplu, la panelul Inginerie electronică, CNATDCU a echivalat punctajul unui articol publicat într-o revistă internațională de specialitate cu cel aferent unui patent recunoscut DERWENT. Punctajul acordat pentru un brevet de invenție, la promovarea cadrelor didactice, ar să fie similar cu un articol ISI roșu, având în vedere ca brevetele sunt publicate în Baze de date internationale".*
- Revizuirea criteriilor de performanță pentru activitatea de management al inovării: *"Pentru creșterea numărului de cereri de brevete/ modele de utilitate, ar putea fi introdus/ recomandat un criteriu de performanță pentru activitatea de management a inovării (în general) într-o organizație/ firmă: "auditul de inovare" sau (punctual, pentru aplicarea unei anumite soluții tehnice pentru care se solicită finanțare) "auditul tehnologic". Astfel de servicii ar putea fi oferite de către OSIM, prin centrele regionale, de către CITT-uri, de către comisii ale ministerelor de profil, de către comisii interne ale organizației/ firmei").*

În urma demersurilor specifice, întreprinse în cadrul activității, au fost stabilite, de asemenea, principalele prevederi care trebuie să fie regăsite în cadrul documentelor aferente contractelor individuale de muncă, precum și recompensele pentru activitatea inventivă a angajaților, în conformitate cu *LEGEA nr. 83 din 24 iunie 2014 privind invențiile de serviciu* și cu concluziile analizelor efectuate. Astfel:

## **I. Prevederi în *CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (CIM)* privind respectarea Legii nr. 83/2014**

În CIM, se va urmări introducerea unor clauze specifice privind misiunea inventivă, conform modelului 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. Drepturile și obligațiile părților contractante sunt cele prevăzute de Legea nr.83/2014 privind invențiile de serviciu și regulamentul intern al angajatorului.

3. Angajatul se obligă:

- Să realizeze obiectivul contractului conform etapelor de realizare și termenelor stabilite în proiectul prezentat în anexă și în condițiile de calitate exprimată prin parametrii tehnico-economici constructivi cuprinși în anexă la prezentul contract;
- Să păstreze confidențialitatea asupra informațiilor primite de la angajator și a celor rezultate din activitatea sa;
- Să acorde asistență de specialitate în vederea valorificării rezultatelor misiunii inventive desfășurate în cadrul contractului;
- Să asigure instruirea persoanelor incluse în implementarea rezultatelor misiunii inventive desfășurate în cadrul contractului;

- 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 comparație, eficiența soluțiilor propuse.

4. 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.

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 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. Nerespectarea acestei clauze de oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la

plata de daune interese.

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 căreia 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.

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.

## **II. Prevederi în FIȘA DE POST privind respectarea Legii nr. 83/2014 – personal cu misiune inventivă**

1. Denumirea departamentului/compartimentului:
2. Denumirea postului: (cercetator gradul..., inginer dezvoltare tehnologica gradul...,etc.)
3. Numele si prenumele salariatului:
4. Se subordoneaza:
5. Numele sefului ierarhic superior sau dupa caz pozitia din organigrama functionala careia i se subordoneaza salariatul:
6. Subordoneaza/are in subordine:
7. Drept de semnatura:
  - a. Intern
  - b. Extern
8. Relatii functionale:
  - Are relatii de serviciu cu toate: departamentele, serviciile functionale, birourile sau alte entitati functionale din cadrul organizatiei;
  - Are relatii cu persoane juridice si persoane fizice care au tangenta cu sfera sa de activitate
9. Pregatirea si experienta:
  - studii superioare de specialitate in domeniul .....
  - experiente in domeniu de cel putin \_\_ ani
  - cunoasterea programelor de informatice specifice domeniului cel putin .....
10. Autoritate si libertate organizatorica: daca este cazul

11. Responsabilități și sarcini:

- a. Salariat cu misiune inventivă în domeniul.....(se specifică domeniul de competență a salariatului cu misiune inventivă.
- b. În conformitate cu Legea 83/2014, salariatul cu misiune inventivă are obligația contractuală sau care decurge din alte acte obligatorii (contracte de cercetare-dezvoltare-inovare), să aducă o contribuție creativă corespunzătoare atribuțiilor de serviciu.
- c. În situația în care salariatul realizează o invenție (indiferent de forma în care poate fi protejată intelectual) are obligația, potrivit legii, să comunice de îndată angajatorului, în scris sau în alta modalitate convenită, soluția tehnică concepută, cu toate detaliile
- d. În condițiile în care salariatul inventator 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.
- e. Salariatul cu misiune inventivă care a realizat o invenție poate solicita asistență din partea consilierului de proprietate industrială a angajatorului pentru prezentarea detaliată a invenției;
- f. Salariatul primește din partea angajatorului în termen de 4 luni, decizia cu privire la încadrarea invenției în categoria invențiilor de serviciu și dacă angajatorul revendică dreptul asupra acesteia;
- g. La solicitarea angajatorului, acordă asistență pentru obținerea protecției și valorificarea invenției;
- h. Salariatul are obligația de a nu divulga sau publica invenția (încadrată ca invenție de serviciu), fără acordul scris al angajatorului;
- i. Salariatul are obligația de confidențialitate asumată prin contractul de confidențialitate anexa la Contractul de muncă, respectiv obligația de a respecta secretul de serviciu, clauza de confidențialitate

si secretul comercial

- j. Salariatul trebuie sa pastreze secretul de serviciu pe durata contractului individual de muncă. Clauza de confidențialitate poate să producă efecte 2 ani după încetarea contractului individual de muncă.
- k. Pe durata contractului de munca activitatea salariatului inventator se desfasoara sub clauza de neconcurență.
- l. Dezvaluirea cu stiinta sau accidentala a acestor secrete de serviciu si comerciale, atrage raspunderea penala si patrimoniala a salariatului
- m. Cerceteaza, proiecteaza experimente, proiecteaza modele si echipamente, redacteaza temele de contract incredintate
- n. Intocmeste documentatii de proiectare care tin de specificul activitatii
- o. Participa, in cazul in care este solicitat, la efectuarea experimentelor si analizelor necesare solutionarii temei de cercetare
- p. coordoneaza faze de proiect de cercetare dezvoltare
- q. prin delegare de atributii poate inlocui sau reprezenta seful de departament atunci cand situatia o impune
- r. Raspunde de indeplinirea corecta si la timp a sarcinilor incredintate conform fisei de post
- s. Raspunde si asigura respectarea normelor de securitatea muncii si PSI
- t. Pastreaza confidentialitatea datelor la care are acces
- u. Indeplineste orice alte misiuni complexe de profil incredintate de conducerea societatii.
- v. raspunde material, administrativ sau penal, dupa caz, pentru neindeplinirea sarcinilor incredintate si pentru eventualele pagube

pricinuite organizației.

12. Sanțiuni pentru nerespectarea fișei postului sau a anexelor acestora:

Dacă este cazul

13. Semnături:

14. Data semnării

### **III. RECOMPENSE –proponeri pentru Contractele colective de muncă din INCD-uri**

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.

Majoritatea companiilor oferă și recompense nefinanciare cum ar fi plachete de inventator și organizează ceremonii de decernare a unor premii în obiecte. 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 inventică.

Etapă în care companiile transferă efectiv personalului recompense pentru invenții, diferă semnificativ în Europa. Conform unui studiu efectuat în Europa, 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. Suma între 500 € - 1.000 € a fost cea mai frecvent răspândită recompensă materială în toate etapele.

Conform studiilor anterior întreprinse privind modul de recompensare a salariaților reținem următoarele:

***In Franta:***

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 prevăzute 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 corecte 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.

***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.

#### ***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 prin prevederi în Regulamentul intern al organizației.

#### ***IV. Prevederi în REGULAMENTUL INTERN al angajatorului, persoană de drept privat, privind respectarea Legii nr. 83/2014 – personal cu misiune inventivă***

##### **Capitol Activitatea inventivă**

Art ...

1. Salariatul care creează o invenție are obligația **să comunice angajatorului, în termen de maxim....**, prezentarea invenției, în care să descrie soluția problemei rezolvate cu date suficient de clare pentru a defini invenția și condițiile în care invenția a fost creată.
2. **Comunicarea salariatului privind invenția**, prevăzută la articolul anterior,

se realizează pe **următorul flux de comunicare...**

3. Cu scopul 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**, conform legii, **angajatorul înștiințează inventatorul salariat** asupra încadrării invenției în categoria invențiilor de serviciu și dacă revendică dreptul asupra acesteia, **în termen de maxim...** de la primirea comunicării salariatului, prevăzută la articolele anterioare.
4. Remunerația pentru activitatea inventivă se stabilește conform următoarelor **criterii...**
5. Remunerația pentru activitatea inventivă se calculează conform următoarei **formule/mecanism de calcul...**
6. 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, în următoarele **condiții de acordare...**

## 8. Bibliografie

1. \*\*\*European Innovation Scoreboard 2021 (PCT patent applications). Disponibil la: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/46934>
2. HG nr. 547/2008 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a Legii nr. 64/1991 privind brevetele de invenție
3. Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție - Republicarea 3 (2014): <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/160717?isFormaDeBaza=True>
4. Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/159316>
5. \*\*\*Nota de fundamentare a proiectului de Ordonanță a Guvernului privind invențiile de serviciu. Disponibil la: <https://cdn.cursdegovernare.ro/wp-content/uploads/2013/08/inventii.pdf>
6. \*\*\*MEC (2021) Ghid de proprietate intelectuală <https://sipoca393.research.gov.ro/wp-content/uploads/2021/03/Ghid-de-Proprietate-Intelectuala.pdf>
7. ORDIN nr. 117 din 26 iulie 2017 pentru aprobarea Instrucțiunilor privind sprijinirea brevetării în străinătate a invențiilor românești
8. Ordonanța Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificările și completările ulterioare (<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/159544>)
9. OSIM (2022) <https://www.osim.ro/informatii-de-baza-inventii/legislatie-nationala-inventii>  
<https://osim.ro/despre-osim/cine-suntem/statistici/statistici-publicate-in-2022>
10. \*\*\*Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020. Disponibil la: <https://www.edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/strategia-cdi-2020-proiect-hg.pdf>

11. \*\*\*UEFISCDI (2015) Manual de bune practici pentru aplicarea legislatiei privind inventiile de serviciu

<https://cercetare.ubbcluj.ro/wp-content/uploads/2016/11/MANUAL-DE-BUNE-PRACTIC-INVENTII-DE-SERVICIU.pdf>

12. WIPO – Statistical country profiles: Romania

[https://www.wipo.int/ipstats/en/statistics/country\\_profile/profile.jsp?code=RO](https://www.wipo.int/ipstats/en/statistics/country_profile/profile.jsp?code=RO)