

职务发明条例草案 参阅材料

国家知识产权局条法司

二〇一二年七月

目 录

一、关于职务发明的立法模式	2
二、关于职务发明的权利归属	4
三、关于发明报告制度	8
四、关于职务发明的奖励和报酬	11
五、关于职务发明人的署名权	19
六、企业职务发明制度实施情况调研报告.....	21
七、职务发明制度实施情况座谈会意见汇总.....	33

一、关于职务发明的立法模式

目前世界各国关于职务发明的立法模式主要有两类，一是知识产权法中规定，二是制定专门的雇员发明法。

一、在知识产权法中规定的模式

采取这种模式的国家，在专利法（或者知识产权法典、工业产权法典）及其实施细则等知识产权立法中对职务发明的定义、权利归属、奖励报酬等作出较为原则的规定。

目前我国采取这一模式，关于职务发明制度的规定散见在多部知识产权法律法规中，其中，以《专利法》及其实施细则的规定最为详尽。《专利法》及《专利法实施细则》规定了职务发明创造与非职务发明创造的划分及其权利归属、发明人的定义、职务发明人的署名权和获得奖励报酬的权利等，并将约定优先原则作为职务发明奖励报酬制度的主要原则。此外，《著作权法》、《计算机软件保护条例》、《植物新品种保护条例》等规定了职务作品、职务育种的定义和权利归属制度，但缺乏对奖励报酬的具体规定。

英国、法国、日本、韩国等国家的立法模式与我国相似，将职务发明制度规定在《专利法》（或者《知识产权法典》、）中，并在相应的下位法中进一步予以细化。

二、专门立法模式

这一模式通过专门的《雇员发明法》对职务发明的报告制度、权利归属、奖励报酬、单位与发明人的权利义务、纠纷解决等问题作出全面、详尽的规定。这一立法模式相对而

言对发明人权益的保护较为充分，相应地，企业和其他创新主体的管理成本较高。

德国、芬兰、挪威等欧洲国家采取了专门立法的模式。其中，以德国的《雇员发明法》为典型代表，该法详尽规定了职务发明的各项制度，对德国企业的创新和知识产权管理产生了很大影响。

二、关于职务发明的权利归属

职务发明的权利归属主要是指职务发明的知识产权或者申请知识产权的权利（不包括署名权）归属于单位还是发明人。权利归属制度是职务发明制度的核心内容，其本质就是界定发明人与所在单位之间就职务发明的利益分配关系。

一、我国法律法规的有关规定

目前，我国《专利法》、《著作权法》、《植物新品种保护条例》、《计算机软件保护条例》等法律法规规定了职务发明创造（育种、作品）的含义及其权利归属。

《专利法》第六条规定：“执行本单位的任务或者主要是利用本单位的物质技术条件所完成的发明创造为职务发明创造”。根据《专利法》规定，职务发明创造申请专利的权利由单位享有，申请被批准后，单位为专利权人。

《著作权法》第十六条规定：“公民为完成法人或者非法人单位工作任务所创作的作品是职务作品”。根据《著作权法》规定，职务作品分为两类，一类是主要是利用单位的物质技术条件创作并由单位承担责任的工程设计图、产品设计图、地图、计算机软件，或者法律、行政法规规定或者合同约定著作权由法人或者其他组织享有的职务作品。对于该类职务作品，**作者享有署名权，著作权的其他权利由法人或者其他组织享有，法人或者其他组织可以给予作者奖励。**另一类是上述职务作品以外的其他职务作品，其著作权由作者享有，但单位有权在其业务范围内优先使用；作品完成两年

内，未经单位同意，作者不得许可第三人以与单位使用的相同方式使用该作品。

《计算机软件保护条例》则进一步规定了职务软件的范围，包括三种情形：针对本职工作中明确指定的开发目标所开发的软件；开发的软件是从事本职工作活动所预见的结果或者自然的结果；主要使用了单位的资金、专用设备、未公开的专门信息等物质技术条件所开发并由单位承担责任的软件。该条例规定，**职务软件的著作权由单位享有，单位可以对开发软件的自然人进行奖励。**

《植物新品种保护条例》第七条规定：“执行本单位的任务或者主要是利用本单位的物质条件所完成的职务育种，植物新品种的申请权属于该单位；非职务育种，植物新品种的申请权属于完成育种的个人。申请被批准后，品种权属于申请人。”

从上述规定可以看出，我国法律法规对于职务发明及其权利归属的规定比较类似，将执行单位的任务以及主要利用单位物质技术条件完成的发明都划为职务发明，其知识产权或者申请知识产权的权利属于单位。总体而言，该制度对职务发明的范围的规定较为宽泛，侧重于保护单位的利益。

二、外国立法中的有关规定

从世界各国目前立法来看，关于职务发明权利归属的立法大致有以下三种模式：

（一）职务发明的原始权利归发明人

1. 美国

美国专利法中并未规定职务发明制度，而是在专利法中明确，任何专利都必须由发明人进行申请。因此，在美国，职务发明天然属于发明人所有。但在实践中，单位往往与雇员签订合同或者协议，约定将雇员在任职期间完成的与单位业务有关的发明转让给单位。

2、日本

日本专利法中规定了职务发明的定义，即在性质上属于雇主的业务范围，且产生是由于雇员现在或者过去的职责的发明属于职务发明。日本专利法规定，单位对职务发明的专利权享有非独占的实施权。因此，雇主要想获得职务发明的专利权或者独占实施权，仍然必须通过合同进行约定，而且雇主必须向雇员支付合理的报酬（详见“职务发明的奖励报酬”）。因此，在日本，职务发明的原始权利属于发明人，单位仅享有免费实施权。因此，日本法律关于发明的权利归属制度显然对发明人更为有利。

（二）职务发明的原始权利归单位

1、法国

根据法国工业产权法典的规定，职务发明是雇员执行一个包含有与其实际职责相应的发明任务的工作合同，或从事雇主明确赋予的研究开发任务而完成的发明。该法典明确规定，对于职务发明，取得工业产权的权利属于雇主，由雇主享有申请工业产权的权利。

2、英国

英国专利法明确规定了职务发明的定义，即职务发明为

雇员正常工作的过程中或正常工作之外特别分派的工作任务中完成的发明。对于职务发明，英国《专利法》规定归雇主所有。

因此，法国和英国的发明权属制度与我国《专利法》对发明创造权属的规定类似，都直接规定职务发明由雇主享有申请工业产权的权利。然而，从法国和英国关于该制度的规定来看，其划分的职务发明的范围较我国《专利法》对职务发明的范围更窄，并未将主要利用单位的物质技术条件完成的发明划为职务发明。

（三）原始权利归发明人，单位有权选择拥有无限权利

德国、芬兰、挪威等北欧国家将雇员发明分为职务发明和自由发明。职务发明是雇员在雇佣期间完成来自单位的任务或者主要基于该单位的经验或者业务活动作出的发明。职务发明之外为自由发明。根据德国雇员发明法规定，职务发明获得知识产权的权利并不直接属于雇主，而是通过申报程序由雇主进行选择。雇主可以选择对该职务发明拥有无限权利，也可以选择非独占的免费实施权，还可以选择放弃权利。选择享有无限权利的，申请知识产权的权利由雇主享有；选择放弃权利或者选择免费实施权的，职务发明转化为自由发明，申请知识产权的权利属于发明人。

由此可见，德国的立法模式虽然规定发明完成后原始的权利由发明人享有，但是单位通过申报程序可以选择享有有限权利或者无限权利。该制度不采取“一刀切”的方式，而是赋予双方灵活的选择权。

三、关于发明报告制度

发明的报告制度，是指发明人完成发明后，应当向单位及时报告并提出发明权属的意见，单位收到发明人的报告后应当对发明人的报告予以答复，从而明确发明的权利归属以及双方权利义务的制度。该制度主要是从程序上厘清发明的权利归属，避免权利归属纠纷。目前，我国《专利法》、《著作权法》、《植物新品种保护条例》等知识产权法律法规都未规定该制度。从国外立法来看，德国、法国、挪威、芬兰等国家明确规定了发明报告制度。下面主要介绍德国、法国的立法规定。

一、德国

德国雇员发明法明确规定了发明报告制度。根据其规定，发明的报告制度不仅包含了雇主和雇员确定发明权利归属的程序，而且包含了发明权属确定后双方的权利义务。

德国雇员发明法规定，雇员作出与单位业务有关的发明的，有义务立即将该发明以书面通知向其雇主申报，并应当在申报中说明技术问题、解决方案以及该发明属于职务发明还是非职务发明的意见等内容。雇主收到申报后，应当在四个月内进行答复。对于申报的职务发明，雇主可以要求无限权利，即就该发明申请知识产权或者进行其他处分的权利；也可以要求有限权利，即非独占的免费实施权。雇主如果未在规定期限内答复的，职务发明将转为自由发明。

当事人的权利义务如下：

1、雇主对主张无限权利的职务发明有义务申请知识产权，雇主没有履行其申请知识产权的义务的，雇员可以以自己的名义对该职务发明提交知识产权申请。

2、对职务发明提交知识产权申请后，雇主必须将申请文件的副本给予雇员，并将申请程序的进展情况通知雇员，允许雇员查看相应的答复。同时，如果雇主有要求，雇员必须协助雇主获得知识产权并有义务作出必要的声明。

3、雇主决定停止对职务发明进行知识产权申请程序，或者放弃已获得的知识产权的，如果尚未支付合理报酬给雇员，应通知雇员，并根据雇员的请求将该权利转让给雇员。如果雇员在收到通知之日起三个月内没有要求受让，雇主才有权放弃知识产权。

从上述可以看出，德国的雇员发明法规定了完整的申报程序，并对发明的权利归属确定后双方当事人的权利义务作了明确规定，从程序保证了发明人的知情权和获得奖励报酬的权利，避免单位利用主导地位，损害发明人的权益。

二、法国

法国关于发明报告制度规定在法国知识产权法典（法规部分）中。根据其规定，雇员在完成发明后应当立刻向雇主声明该情况，声明应当包括：发明的主题、完成该发明的情况以及雇员认为是职务发明还是非职务发明的意见等。如果不同意雇员关于申报的发明是职务发明还是非职务发明的意见，雇主应当在二个月内对雇员的声明进行答复，未答复的，视为同意雇员的意见。雇主有权在收到声明后四个月内

主张自己的权利。

可以看出，法国关于发明报告制度的规定较为简单，主要是从程序上保证雇主与雇员就权利归属达成一致意见。

四、关于职务发明的奖励和报酬

职务发明制度的另一核心内容是奖励和报酬制度，即在职务发明的知识产权或者申请知识产权的权利属于单位的情况下（包括依法直接属于单位或者通过受让属于单位两种情况），单位是否应当对发明人给予奖励和报酬。由于非职务发明直接由发明人享有知识产权或者申请知识产权的权利，因此，非职务发明不存在奖励报酬问题。

职务发明的奖励和报酬是发明人对职务发明享有的物质性权利，也是保证发明人与单位利益平衡的关键制度。职务发明奖励和报酬制度的合理与否，直接关系到发明人的创新积极性，也关系到整个职务发明制度的公平与合理。

一、我国法律、法规的规定

（一）法律、行政法规

目前，我国《专利法》及《专利法实施细则》对职务发明的奖励和报酬作了明确规定。《专利法》规定：被授予专利权的单位应当对职务发明创造的发明人或者设计人给予奖励；发明创造专利实施后，根据其推广应用的范围和取得的经济效益，对发明人或者设计人给予合理的报酬。《专利法实施细则》则以专章的形式规定了奖励和报酬制度的约定优先原则、最低保障金额及报酬比例等。根据专利法实施细则的规定，如果单位与发明人对奖励和报酬的数额和方式有约定的，首先适用其约定。当然，这不意味着当事人可以任意约定，仍然需要遵循《专利法》规定的合理原则。如果当

事人未就奖励和报酬进行约定，则适用“最低保障原则”，即：一项发明专利的奖金最低不少于 3000 元，一项实用新型专利或者外观设计专利的奖金最低不少于 1000 元；报酬的最低标准为实施发明或者实用新型专利的营业利润的 2% 或者实外观设计专利的营业利润的 0.2%；许可他人实施专利的，报酬的最低标准为单位收取的使用费的 10%。

《著作权法》规定：对于主要是利用单位的物质技术条件创作并由单位承担责任的工程设计图、产品设计图、地图、计算机软件，或者法律、行政法规规定或者合同约定著作权由法人或者其他组织享有的职务作品，单位可以给予作者奖励。

《促进科技成果转化法》中规定：科技成果完成单位将其职务科技成果转让给他人的，单位应当从转让该项职务科技成果所取得的**净收入中，提取不低于百分之二十的比例**，对完成该项科技成果及其转化做出重要贡献的人员给予奖励。同时，该法还规定：企业、事业单位独立研究开发或者与其他单位合作研究开发的科技成果实施转化成功投产后，单位应当连续三至五年从实施该科技成果新增留利中提取**不低于百分之五的比例，对完成该项科技成果及其转化做出重要贡献的人员**给予奖励。采用股份形式的企业，可以对在科技成果的研究开发、实施转化中做出重要贡献的有关人员的报酬或者奖励，按照国家有关规定将其折算为股份或者出资比例。该持股人依据其所持股份或者出资比例分享收益。

我国部分知识产权行政法规对职务发明的奖励和报酬

也作了规定。《计算机软件保护条例》规定：职务作品由该法人或者其他组织享有，该法人或者其他组织可以对开发软件的自然人进行奖励。该条例没有规定报酬。《植物新品种保护条例》中对职务育种的奖励和报酬未作规定。

（二）地方性法规

值得注意的是，我国一些地方立法中，对于发明人的报酬最低提取比例高于目前《专利法实施细则》的规定。

《天津市专利促进与保护条例》规定：专利实施取得经济效益后，应当在专利权有效期内每年从实施该项发明专利或者实用新型专利的营业利润中提取不低于**百分之五**或者从实施该外观设计专利的营业利润中提取不低于**百分之一**，作为报酬。转让或者许可他人实施的，应在获得转让、许可收益后三个月内从收取的转让费、使用费用中提取不低于**百分之三十**的比例，作为报酬付给发明人或者设计人。奖金和报酬可以现金、股份、股权收益或者当事人约定的其他形式给付。

《青海省专利促进与保护条例》规定：单位每年应当从实施该项发明专利或者实用新型专利所得利润税后提取不低于**百分之五**或者从该项外观设计专利所得利润税后提取不低于**百分之一**，作为报酬给予发明人或者设计人。转让或者许可其他单位或者个人实施其专利的，应当从转让费、使用费税后提取不低于**百分之二十**作为报酬给予发明人或者设计人。

《江西省专利促进条例》规定：被授予专利权的单位应

当给予职务发明创造的发明人、设计人奖金或者报酬。单位与其有约定的，从其约定；没有约定的，从实施专利的税后利润、税后专利许可使用费、税后专利转让费中按照高于国家规定的奖励和报酬的比例执行。奖金和报酬可以现金、股份、股权收益或者当事人约定的其他形式给付。

《江苏省专利促进条例》规定：对职务发明创造的发明人或者设计人的奖励、报酬，单位与其有约定的，从其约定；没有约定的，按照下列规定执行：专利实施取得经济效益后，应当在专利权有效期内，每年从实施该发明专利或者实用新型专利的税后利润中提取不低于**百分之五**或者从实施该外观设计专利的税后利润中提取不低于**千分之五**的比例，作为报酬；转让或者许可他人实施专利的，应当在取得专利许可使用费后三个月内从纳税后的专利许可使用费中提取不低于**百分之二十**的比例，作为报酬支付给发明人或者设计人；采用股份形式以专利技术入股实施转化的，发明人、设计人可以获得不低于该专利技术入股时作价金额**百分之二十**的股份或者报酬。

由上述规定可以看出，目前我国知识产权法律法规对职务发明奖励报酬规定得较为完善，而且合同优先原则保证了单位的自主权。根据调查，该原则在实践中被大量适用，也证明了其合理性。但是我国职务发明奖励和报酬制度存在“重实体、轻程序”的现象。法律法规虽然明确规定了应当对职务人奖励的数额和比例，但是何时给予、数额和比例的确定方式以及发明人的知情权和特定情况下的利益保护都

未规定。职务发明的奖励和报酬制度不仅应当包括发明人的获得奖励和报酬的实体性规定，也应当包括保障发明人权利实现的程序性规定。

二、国外立法规定

外国立法中对职务发明的奖励和报酬也进行了规定，下面进行简要介绍。

（一）德国

根据德国雇员发明法的规定，如果雇主对一项发明主张无限权利或者主张有限权利并且实施了该发明的，雇员有权从其雇主那里获得合理的报酬。在确定报酬时，应当主要考虑该职务发明的商业实用性、雇员在公司的职务和职位以及该公司对该发明的贡献等。

德国雇员发明法对确定和支付报酬的有关程序性事项作了规定。根据其规定，报酬的性质和数量应当在对职务发明主张权利后的合理时间内通过雇主和雇员的协议确定。在对一项职务发明主张权利后的合理时间内没有达成报酬协议的，雇主应当确定报酬的数额，以书面形式向雇员通知其理由，并根据其方案支付报酬。对职务发明主张无限权利的，报酬必须在授予知识产权之日起3个月内确定；对职务发明主张有限权利的，必须从开始使用该发明之日起3个月确定。如果雇员不同意报酬方案，可以在2个月内书面予以反对。如果其没有提出反对意见，该方案对当事人双方具有约束力。如果确定报酬的重要情况发生了实质性变化，雇主和雇员都可以要求另一方同意新的报酬安排。但不能要求退回已

兑现报酬。

德国雇员发明法也对一项发明有多个发明人的情形作了规定：两个或者以上的雇员对一项职务发明作出贡献的，应当对他们分别确定报酬；雇主应当将支付的报酬的总数与每一发明人获得的份额告知雇员；两个或者两个以上的雇员对发明作出贡献的，如果他们中的任何一人以没有正确确定其对职务发明的贡献为理由反对该方案的，该方案对任何一人均没有约束力，在这种情况下，雇主可以对所有人提出新的报酬方案。

尤其需要说明的是，德国雇员发明法还规定，联邦劳工部在听取雇员和雇主的组织的意见后，应当颁布确定报酬的指令。在实践中，很多德国企业据此计算报酬，同时抱怨计算报酬所付管理费用甚至比报酬本身还高。但德国雇员发明法并未因此而修改。

（二）日本

日本专利法中规定：雇员将职务发明申请专利的权利或者专利权转让给雇主，或者根据合同、劳动规章或者其他规定授予雇主独占实施权的，雇员有权获得合理的报酬。报酬的数额应当根据雇主从该发明中获得的利润和雇主对该发明的完成所作贡献进行计算。

2004 年日本修改了其专利法第 35 条有关职务发明奖酬的规定，明确了雇主和雇员如何通过合同约定、在任职协议或者其他规章制度中规定确定支付报酬的程序和标准。首先，雇主应当通过与雇员协商确定报酬的标准，制定该标准

时应充分保障雇员的参与权，例如，若对于新雇员适用已有标准，也应与之进行协商。协商过程中应保证双方当事人充分掌握相关资料和信息。其次，协商后制定的标准应当通过公告、局域网等方式向所有适用该标准的雇员公开。再次，将该标准适用于某一具体发明计算具体报酬数额时还应当听取雇员的意见。不论是先听取意见后再进行计算，还是先根据标准计算后再听取意见都可以。对于离职者也应在这一步程序中听取其意见。如果双方达不成一致意见的，还可以借助仲裁机构来解决。对于双方根据协商确定的标准计算后得出的报酬，一方认为不合理的，应由法院来裁定，关于是否合理；法院主要根据程序方面的要素进行判断。

（三）英国

英国专利法规定：雇员所完成的已获得专利的发明属于雇主，且此专利对雇主具有显著的收益的，则雇主应当向雇员支付合理报酬。此外，如果已获得专利的发明属于雇员，并且雇员已将相关的专利申请权或者专利权转让给雇主，而雇员从转让中获得利益不够，则雇主应当给予雇员合理的报酬。

英国专利法也规定了确定雇员报酬时应当考虑的因素，包括：雇员工作的性质、报酬及其在雇佣中取得的其他利益；雇员致力于该项发明所付出的努力和技能；有关雇员共同致力于作出此发明的其他人的努力和技能，他人所提供的建议和帮助；以及雇主通过提供建议、设备等以及其管理和商业技术和活动对该项发明完成、开发和实施所做的贡献。而对

于转让专利申请权和专利权给予的报酬应当考虑的因素包括：发明或专利许可协议中的条款；雇员与其他人共同对作出该发明所作努力；以及雇主对该项发明的完成、开发和实施所做出的贡献。

（四）法国

法国知识产权法典（法规部分）规定：完成职务发明的雇员享受额外报酬的条件，由集体合同、企业协议及单独的雇佣合同确定。没有集体合同的，与额外报酬有关的一切争议由调解委员会或法院解决。

法国知识产权法典（法规部分）对公务员作出的职务发明的奖励报酬作了如下规定：额外报酬为该公法人从该发明中产生的收益的分红；作为分红的额外报酬应当每年支付一次，分配的数量等于该发明在扣除该公法人的直接成本后的税前收益的 25%；一个以上的发明人作出发明的，前述数额应当根据每一发明人对该发明的贡献的重要程度进行分配；分配方案由有权的部长或者该机构的主要负责官员在第一支付年度之前确定；如该发明是若干不同的公法人的公务员共同协作完成的，分配方案和利润分红比例由相关公法人共同确定。适当的情况下，如果发明人因为任何原因离开了其岗位或者要求退休金的，在该发明的实施期间应当继续向其支付报酬。该公务员死亡的，利润分红支付到其死亡之年的年底。

五、关于职务发明人的署名权

我国职务发明制度的基本制度安排是单位享有职务发明的知识产权或者获得知识产权的权利，发明人享有署名权和获得奖励报酬的权利。可见，署名权是职务发明人的一项基本权利，也是一项精神权利，同时也是其获得奖励和报酬的基础。然而，在现实中，因各种原因，职务发明人的署名权遭受侵犯的现象时有发生。

一、我国法律法规的规定

我国《专利法》中规定：发明人或者设计人有权在专利文件中写明自己是发明人或者设计人。《专利法实施细则》规定：专利法所称发明人或者设计人，是指对发明创造的实质性特点作出创造性贡献的人；在完成发明创造过程中，只负责组织工作的人、为物质技术条件的利用提供方便的人或者从事其他辅助工作的人，不是发明人或者设计人。可见，目前专利法及实施细则只规定了发明人的定义以及署名权的归属，但未规定发明人的署名权受到侵犯情况下的救济途径和措施。

《著作权法》中规定：对于著作权的有关权利由法人或者其他组织享有的职务作品，作者享有署名权。同时《著作权法》规定了对署名权的保护：没有参加创作，为谋取个人名利，在他人作品上署名的，应当根据情况，承担停止侵害、消除影响、赔礼道歉、赔偿损失等民事责任。

《计算机软件保护条例》中规定：除《著作权法》或者

条例另有规定外，在他人软件上署名或者更改他人软件上的署名的，应当根据情况，承担停止侵害、消除影响、赔礼道歉、赔偿损失等民事责任。

由上述规定可以看出，目前我国知识产权法律法规对署名权的归属作了基本规定，《著作权法》和《计算机软件保护条例》也规定了对署名权侵犯的法律的责任，但其他知识产权法律法规中未规定对侵犯署名权的救济措施，因此在制定《职务发明条例》时应当考虑规定侵犯发明人署名权的救济途径、救济措施等。

二、国外立法

国外立法中对发明人的署名权的归属也有明确规定。下面介绍法国关于发明人署名权的规定。

法国知识产权法典中规定：无论是雇员或非雇员的发明人，均应在专利中被标明其为发明人；发明人可以反对标注其为发明人。法国知识产权法典（法规部分）对发明人的署名和更正作了细化规定。根据其规定，在专利申请和专利说明书中应当记载发明人；国家工业产权局不查证对发明人记载的正确性；对发明人的记载只能在附具被错误记载的人的同意的请求下才能进行更正；如果对发明人的错误记载进入了专利登记簿或者在工业产权公报中公布的，则应当更正该登记簿或者公报。

六、企业职务发明制度实施情况调研报告

3 月中旬至 4 月中旬，制定职务发明条例工作组和职务发明制度实施情况课题组（下称“调研组”）对五家内外资企业进行走访座谈，了解其在落实职务发明制度的现行规定、实践以及对拟制定的职务发明条例的意见和建议。现总结报告如下：

一、A 公司（跨国公司）

3 月 13 日下午，调研组由中国人民大学郭禾教授带队到 A 公司进行调研，了解其职务发明制度实施情况以及对相关立法的意见和建议。会前，调研组给 A 公司发去了详尽的问题单。会上，A 公司知识产权总监和研发部门负责人针对问题单的内容，介绍了该公司落实职务发明制度的有关情况。具体如下：

（一）关于研发任务的分配及管理

A 公司有独创的全球专利跟踪系统 (WPTS)，研发人员可以将自己的相关创意输入该系统中，并藉此在公司内部产生对成果后续处理的评价。一个构思被提交给 WPTS 后，即可被转到知识产权部门，并对此加以分析，从而决定是否申请专利或进行防御性公开，或者作为技术秘密。

（二）关于发明的权利归属

公司制定了《商业行为准则》，所有员工每年都必须重新阅读并签署。根据该准则，使用 A 公司的资产，只能用来完成该公司的工作。员工入职时必须签订《保密与知识产权协议》，协议约定员工在职期完成任何与公司业务相关的发明创造必须转让给公司；员工作出的所有与公司业务有关的发明必须向公司申报；员工从公司业务中获取任何保密信息都必须加以保护；员工不得将不属于公司的发明带入公司，也不得将公司的发明带离公司。该公司到目前为止没有遇到权属纠纷。

（三）关于共有和对部分发明的处理

对于职务发明共有制度，A 公司认为公司与发明人共有知识产权会为公司的知识产权管理与运用变得极为复杂，成本也将大大增加，公司不会与发明人约定共有。

对于员工在职期间所做与单位业务有关的发明，即使公司不申请专利或者作为商业秘密保护，也不进行防御性公开，也不同意交由发明人申请，因为该发明属于公司财产。如果交由发明人处理，发明人可能要挟公司。

专利的申请时间与发明人协商，但地域由公司决定，不与申请人商量。

（四）关于职务发明的奖励

A 公司实行全球统一的奖励政策。专利的申请、授权、实现收益等均有对发明人的奖励。A 公司对研发人员有一套

完整的激励机制，而限于申请专利，而要考虑研发、销售、绩效等多方面。公司给予员工的奖励均是固定数额，没有按比例提取奖金的情况。

A 公司未区分专利法上的“奖励”和“报酬”，都统称为奖励。对于发明人的知情权，公司认为关于专利实施情况无义务告知发明人，尤其是许可、财务等情况属于商业秘密，不能让发明人知悉。

关于奖励的期限，公司内部有规定。

（五）关于主体变动权利义务确定和纠纷解决

对于员工流动的奖酬问题，A 公司对于离职人员公司有一个一揽子解决方案，员工离职之后无权再请求继续支付职务发明相关奖励。同时，公司建立了一整套完整的内部纠纷解决机制，员工对于包括职务发明在内的任何问题都可以从《商业行为准则》中找到对应的纠纷解决途径。

总之，A 公司基于其全球战略和行业性质，建立了一整套成熟并且符合自身特征的职务发明制度。由于 A 公司是美国公司，因此该公司的制度具有美国制度的烙印。整体而言，公司处于比较强势的地位。

二、B 公司（民营企业）

3 月 15 日上午，B 公司来到国家知识产权局，与调研组进行座谈。会上，B 公司知识产权部门负责人和研发人员详细介绍了该公司落实职务发明制度的有关情况，并与调研组

就一些问题展开深入讨论。具体如下：

（一）关于研发任务的分配及管理

B 公司的研发任务相对灵活，公司的研发计划分为季度规划、年度规划和较长期的规划。同时，每年年初会制定工作目标，但运作过程中可以调整。项目评审后会由知识产权工程师处理相关知识产权问题。公司的专利申请、放弃、无效诉讼等由专利评审委员（PRB）做出决定，发明人参与。B 公司的 PRB 共有三级。

（二）关于发明的权属及报告制度

B 公司与职工的协议明确规定，员工在职期间所做与单位业务有关的发明均属于公司；非职务发明必须向公司申报经确认后才可自行申请专利，未经申报的则属于公司；单位的物质技术资料仅可以用于公司的研究项目。

对于发明报告制度，B 公司希望能采用合同优先的原则，给企业较大自由度。

（三）关于共有及对部分发明的处理

B 公司认为单位与发明人共有职务发明将提高管理成本，因此而不希望共有，实践中也不存在共有的情形。

对于公司因各种原因未申请知识产权、也未作为技术秘密保护的发明，其权属仍然属于公司，不同意将其交与发明人申请知识产权。但在 B 公司的德国公司，由于德国雇员发明法规定雇主不申请专利的发明可由雇员申请，因此对于 B

公司德国雇员作出的发明，通过协议将雇员的前述权利转让给公司（一项发明一般 1500 欧元）。

（四）关于职务发明的奖酬

B 公司针对公司在全球各地不同研发机构的当地法律，制定了一套比较完整和自主的职务发明奖酬机制。对于发明人的奖酬包括申请奖、授权奖、重要专利奖。其中重要专利奖又具体划分为不同的等级，对应不同的奖励金额。

中国员工享有股权奖，即员工持股计划。股权的给予并未直接与发明或专利挂钩，主要看其综合贡献。

职务发明人对实施职务发明获得的利润、转让和许可收入等情况无渠道知悉，公司也不希望其知悉。

（五）关于主体变动权利义务的确定

公司目前并没有关于离职后对职务发明人的奖酬规定。原则上发明人离职后则不再给予奖酬。

总之，合同优先是 B 公司关于职务发明制度的基本立场。在此基础上，该公司根据其全球战略，针对研发所在地的不同法律规定制定了相应的职务发明制度。

三、C 公司（跨国公司）

3 月 16 日，调研组由中国人民大学郭禾教授带队到 C 公司的中国公司进行调研，了解其关于职务发明制度的实施情况。会上，C 公司知识产权总监详细介绍了其落实职务发明制度的有关情况及相关立法建议。具体如下：

（一）关于研发任务的分配和管理

C 公司通过团队分配研发任务，具体分配由研发部门经理自行掌握，研发成果会直接影响年终奖金和下年的工资。

公司未遇到过研发人员不是完成公司的任务而利用公司的物质技术条件的情况。

（二）关于发明报告制度

公司建立了完善的发明报告制度，发明人完成研发后，以表格形式向知识产权部门报告。知识产权部门收到报告后要签字，确认收到日期，并输入公司研发的发明管理系统。系统自动分配给相关部门的专家进行评估，评估结果可能是申请专利、以商业秘密保护、防御性公开或者退还发明人。公司必须在 4 个月内答复，否则按照德国雇员发明法就归员工。

在中国，退还发明人的发明有一定数量，其多数跟公司业务无关或者为现有技术。

发明报告制度对德国员工是强制性的，但对中国员工不是强制性，而是鼓励发明人进行报告，依据报告的发明的质量给予奖金。该奖励独立于中国专利法规定的奖励和奖酬。

（三）关于职务发明的奖酬

公司认为德国的职务发明制度非常复杂，且依据德国法律的计算方法，发明人所得实际奖励并不多。所以实践中，绝大部分发明人愿意按合同将未来发明的全部财产性权利

（在公司不申请的国家申请专利、公司放弃权利时获得通知和要求受让、获得奖励和报酬等）全部转让给公司。

公司给予发明人奖励的参考因素主要包括发明的价值、本地收入水平、员工职位、专利类别等。对于杰出发明则进行特别考虑。C公司中国的发明人多数人与德国发明人相当，但最高的奖励却略低于德国。

公司过去给予发明人的奖励是给予一个固定数额，未考虑对公司带来的经济利益。由于王永昌法官在某个会上提出这种做法可能不符合我国专利法的精神，因此公司正在拟定新的报酬计算方案。该方案将给予发明人固定数额后根据考虑发明带来的经济价值、发明人的贡献等因素追加。该方案尚待工会审议通过。

(四) 关于知识产权共有

C公司现实中不存在知识产权共有的情形，因为专利申请、无效和诉讼等程序中会面临诸多不便，增加管理成本。

专利实施状况往往作为企业的机密。发明人不应完全掌握该情况。因为目前的信用状况难以保证企业秘密不被泄漏。

(五) 关于主体变动权利义务确定

C公司依照法律规定和内部规定，给予离职员工以一定的奖励，具体支付金额要考虑发明人与专利相关的义务的履行，比如无效程序等的配合与否等。

总体而言，C 公司基本根据专利法及实施细则的规定落实了职务发明的有关制度，同时其规章制度又深受德国雇员发明法的影响。

四、D 公司

3 月 20 日，调研组由中国人民大学郭禾教授带队来到 D 公司进行调研。该公司知识产权总监介绍了其实施职务发明制度的有关情况，具体如下：

（一）关于研发任务的管理

公司未建立发明报告制度，而是通过培训告知研发人员，有任何创新成果均可通过电话或者口头告知知识产权部门，由知识产权部门记录后作出处理。因此，公司研发人员在立项前和研发项目过程中随时与知识产权部门沟通，由知识产权部对研发人员提供的成果评估后进行申请专利或者作其他处理。员工提供的研发成果中约有 1/5 申请专利。

（二）权利的归属

员工入职时就签订合同，约定执行本单位任务和利用本单位物质技术条件作出的发明属于单位。

公司存在与发明人共有知识产权的情形。公司有一位从美国归来的发明人，其权利意识比较强，其入职时就与公司大股东商定其作出的任何发明均由公司和其共有。这些发明的专利申请和维护是由公司负责。

（三）关于职务发明的奖酬

D 公司的职务发明奖酬以提高发明人的积极性为目的，创意、交底、申请、授权分别给予奖励。对于授权专利当年运用在产品上就给予专利实施奖。这种奖励以产品的利润乘以贡献度系数了计算。此外，研发人员的年度考核与专利量挂钩。

在消费电子领域内，主动支付专利使用费的情况是很少的，基本上要依靠诉讼的方式。而考虑到高昂的诉讼成本，公司认为在许可的情况下给予发明人 10% 的报酬比例过高。

（四）关于主体变动权利义务的确权和知情权

公司离职人员在授权公告后六个月内仍可以回公司领取相应报酬。在奖励和报酬知情权方面，发明人无权了解知识产权实施、转让、许可等情况。公司知识产权部门可调取相应数据。

五、E 公司（国有企业）

E 公司 目前科研人员人数很多，每年的研发投入力度很大，同时专利申请量也比较大。基于行业特点，E 公司拥有的专利以发明专利为主。对职务发明形成的知识产权，公司建立了比较健全的内部管理制度，实践中也取得了良好的效果。

（一）关于研发任务的分配和管理

E 公司与员工签订的劳动合同中对研发任务有所规定，同时，员工入职之后就具体项目还需要签订相关协议，包括

与知识产权相关的竞业禁止规定等都有所规定。借助 E 公司内部系统和实验记录册等，公司对项目的管理可以具体到日，对研发人员具体任务的管理以季度为准。公司的每个研发项目中都有知识产权工程师，这些工程师并非专职，而是经过定期培训的技术人员，负责相关团队与知识产权部门的联络等工作。

（二）关于发明的权利归属及申请知识产权

E 公司的每个研究院都有专利部门，由专利工程师组成。公司严禁员工利用公司的物质技术资料进行非职务发明，劳动合同中对此也明确禁止。发明人完成的与单位业务相关的发明的有关权利属于 E 公司。对于与单位业务不相关的发明，员工也应向单位进行披露，由公司确认后，然后由发明人申请专利。在权利共有方面，E 公司不存在与发明人共有专利的情况。该公司各分公司和研究院获得的专利权都归总部所有，E 公司有，同时相关专利由 E 公司分公司和研究院进行具体管理，即采取“产权集中，分权管理”的模式。

（三）关于署名权

从实践中看，E 公司分公司和研究院所存在侵犯发明人署名权的现象，具体表现为在专利文件中的署名发明人实际是未参与完成职务发明创造的管理人员。E 公司对侵犯发明人署名权的现象坚决制止。目前侵犯发明人署名权的现象逐渐减少，发明人的署名权也得到有效保护。

（四）关于职务发明的奖励和报酬

E 公司在给予职务发明人奖励和报酬方面，比较严格地执行法律法规的相关规定。在职务发明创造获得专利权后，E 公司给予职务发明人授权奖励。对于报酬，公司采取团队奖励的方式，即将报酬发放给项目团队，具体报酬发放对象和数额比例由团队内部确定。

对于较有价值的发明创造，职务发明人获得报酬较多，公司根据财务制度，不会一次性将报酬全部给付发明人，而是采取逐年发放的形式。公司认为，该形式有利于留住人才，并有利于均衡职务发明的年度报酬。

E 公司认为，如果过分强调职务发明的奖励和报酬，也会带来负面效应，即造成对科研人员的误导，导致科研人员急于研发而乐于争诉，这与法律鼓励创新的目的并不一致。

E 公司支持对职务发明奖励和报酬实行税收优惠政策。

（五）关于主体变动权利义务的确立和纠纷争议解决

E 公司对于离职员工，除返聘等情况外，不再支付职务发明的奖励报酬。同时，公司严禁员工将职务发明或技术秘密带出公司。

作为国有企业的典型代表，E 公司关于职务发明的制度设计和对职务发明制度意见具有一定的代表性和参考意义。从其制度设计来看，其以法律法规的规定为基本框架，遵循合同优先的原则，建立了比较完善的职务发明权属制度和奖

励报酬制度。在职务发明权属方面，E 公司较为强势地主张，与公司业务相关的发明一概归该公司所有；在奖励报酬方面，针对企业性质以及所从事行业的发明的综合性、长期性等特征，采取团队奖酬和逐年支付的方式，有利于保持发明人奖酬的年度稳定增长，从而有利于保持科研队伍的稳定。

七、职务发明制度实施情况座谈会意见汇总

4月12日，国家知识产权局条法司委托北京知识产权局在北京召开职务发明制度实施情况座谈会，听取有关单位和发明人对制定职务发明条例相关问题的意见和建议，会议由条法司司长宋建华主持。与会代表主要意见和建议如下：

一、关于研发任务的分配及管理

意见 1：研发的分配任务，往往基于客户需求，实行项目管理制度，研发项目进行过程中，公司能掌握整个技术的发展进度和状态，分为月度进度、季度进度以及年度进度。

（F公司）

意见 2：研发任务由项目组来进行分配，通常研发人员可能会参与几个项目组的运作开发。任务分配是由公司的技术总裁协调和分配。（G公司）

意见 3：公司的任务分配已经进入了一个比较先进的 IP 地址的产品运营模式，它对研发任务的分配、团队合作、业绩考核有相对明确的指标，或者一个考核机制。每一个员工都有自己的年度、季度、月度的工作任务考核，并作为备份放到公司的数据库里面，做到有据可查。（H公司）

意见 4：现在的研发是通过 IPT 系统，研发任务在立项时会根据项目的任务量和完成时间要求，合理分配资源。每一个任务在对应的一个时间检查结点或者在工作的一个任务量的检查结点的时候，要准确地汇报，能够收集到一些研发的进度和研发成果。（I公司）

意见 5: 研发任务都是由公司来分配的，按照研发之前制定的目标去检查，然后验收研发报告，包括、季度的报告、结点的报告以及最终的验收的报告。（J 公司）

意见 6: 所有的研发管理都是通过研发管理的 IPT 体系，从立项到每一个阶段的评审，开发、验证、发布，到后面的生命周期全部经过这样的流程，专门有项目管理部来做管理。每一项结点的时候都会有交互服务。（宋某）

二、发明的权利归属及申请知识产权

（一）职务发明与非职务发明的划分

意见 1: 只要利用了公司的技术资料，包括它的技术条件都属于职务发明创造。（G 公司）

意见 2: 原则上是不允许员工在工作之中，或者主要是在工作范围之内进行非职务的发明，包括工作时间内，也包括使用公司的这些现有的基础条件、物质条件。（H 公司）

意见 3: 公司制度和劳动合同上做出了明文的规定，不允许利用单位的物质技术条件完成个人的非职务发明，同时我们在分配任务量做到合理分配。（I 公司）

意见 4: 知识产权办法里面明确地规定所有的发明人所做的发明，只要跟企业相关，都作为职务发明。（宋某）

意见 5: 建议凡是跟公司业务有关的发明都划为职务发明，这样处理比较方便。（K 公司）

（二）发明报告制度

意见 1: 有必要建立职务发明报告制度，尤其在软件行业和互联网行业，显得尤为比较重要。（L 公司）

意见 2: 支持建立报告制度,有利于定纷止争。(G 公司)

意见 3: 支持发明报告制度。(M 研究中心)

意见 4: 发明报告制度可能对发明人非常有价值,有利于这个发明尽早实施。(宋某)

意见 5: 支持发明报告制度,但应当加强可操作性。(张某)

意见 6: 发明报告制度是一个比较好的制度。但对括技术人员、管理人员会增加很大的工作量。(N 公司孟某)

意见 7: 支持奖励发明报告制度。(冯某)

(三) 发明归属的约定

意见 1: 知识产权管理制度和劳动合同一般都会对发明归属做一个约定。(F 公司)

意见 2: 公司采用合同优先的原则,规定在职期间所有的发明都是职务发明。(H 公司)

意见 3: 关于发明权利归属的约定,基本上都是约定归单位的,没有约定单位和个人共有,共有制度将使得权利行使复杂化。(宋某)

意见 4: 在签署劳动合同的时候约定,在本职工作中利用公司的物质条件做的这些发明都属于公司所有。(N 公司孟某)

意见 5: 发明人与公司签订了协议,规定了在公司所有的发明都属于公司。(冯某)

(四) 职务发明的放弃和免费使用权

意见 1: 单位现在是对不申请专利的发明都以技术秘进

行保护，不会采用公开，权利属于单位，所以单位的处置也没有告知和征求发明人意见的义务。（G公司）

意见 2：支持关于职务发明单位保留使用权的有关规定。
（宋某）

（五）申请知识产权

意见 1：公司可以决定申请知识产权的时间和地域，发明人的意见仅供参考。（F公司）

意见 2：公司如何处理发明，何时去申请专利，专利如何保护。这些需要跟研发人员发明人共同商议，最后的决定权是在公司。（J公司）

意见 3：职务发明放弃与免费使用，实际操作中并不存在。（张某）

三、关于署名权

意见 1：署名权分为两个阶段，起步时行政色彩较浓，领导署名现象较多，之后随着发明人权利意识的提高，侵害发明人署名权的现象也越来越少。（F、G公司）

意见 2：发明人的署名基本上是符合客观实际。尤其是在主要发明人所在的团队有明确分工的情况下，公司署名权基本上体现了发明人在专利产生过程中的作用和付出的工作。（H公司）

意见 3：发明人的署名基本上是符合客观实际。（宋某）

四、关于职务发明的奖励和报酬

（一）现行实践中的做法

意见 1：申请时给予一部分奖励，授权时再给一部分。

兑现方式是以季度为标准。(F 公司)

意见 2: 申请专利的奖励是 300 到 1000 元, 发明专利授权奖励 1500 元, PCT 申请进入每一个国家再加 1500 元。对专利实施许可和转让就不再给发明人报酬, 报酬已经含在工资中。这些通过合同约定实现。(G 公司)

意见 3: 专利申请作为员工考核晋职的指标, 同时给予一次性奖励。奖励力度非常大, 是现行最低标准的 N 多倍。(H 公司)

意见 4: 公司对于知识产权的奖励也是在公司的专利管理办法里面给了明确的一次性的奖励。分为两部分, 一部分是在专利撰写完之后会给予一次奖励, 专利授权时给予第二次奖励。(I 公司)

意见 5: 发明专利一项是一万五, 实用新型一项是四千五, 采取一刀切的标准。(J 公司)

意见 6: 专利评出一等奖、二等奖, 三等奖, 然后进行奖金分配, 最低的等级奖励也会达到法定的要求和标准的。一般会分阶段, 比如是申请阶段和授权阶段。目前没有报酬。(宋某)

意见 7: 设立创新产品的一二三等奖, 但是奖金属于团队, 包括销售人员、研发人员, 也包括其他做出贡献的人员, 奖金根据产品或者收益, 最高给予五百万奖励。(张某)

意见 8: 奖励分成申请奖和授权奖。(N 公司孟某)

意见 9: 公司对报酬没有规定, 奖励分为申请奖和授权奖。反对给予发明人报酬, 可以采取约定优先的规定。(K

公司)

意见 10: 关于职务发明的奖励和报酬,我们目前也是主要以奖励的方式,报酬也没有体现。报酬没有必要写到法律当中。(冯某)

(二) 关于提高奖励和报酬的数额和比例

意见 1: 需要提高职务发明的奖励和报酬的数额比例,但需要细化,以使有可操作性。(F 公司)

意见 2: 如果真执行报酬比例对企业成本较高。专利在产品中所起到的作用很难评估。不赞成上调,建议要下调。(L 公司)

(三) 关于大发明概念下的奖励和报酬

意见 1: 不支持对大发明概念下的职务发明进行奖励,因为难以界定。(G 公司)

意见 2: 软件著作权没有做奖励的,因为工程师的本职工作就是编写代码。技术秘密应该给奖励,因为技术秘密跟专利同等重要。(宋某)

(四) 职务发明人的奖励和报酬的税收优惠政策

意见 1: 支持对发明人的奖励和报酬实行税收优惠政策,激励作用很重要,可以考虑参考软件行业的退税政策。(F 公司、H 公司、I 公司、L 公司、J 公司、M 研究中心、宋某、N 公司孟某、K 公司、冯某)

五、关于主体变动权利义务的确定和纠纷争议解决

意见 1: 在企业实行经营战略的过程中,知识产权保护最重要的是取证过程困难,建议企业实施过程中要建立取证

机制，定期备案。（H 公司）

意见 2：离职人员在离职之前已经交了专利申请，并且在离职之后愿意继续为该申请去承担相应工作，比如说是后续的 OA 工作，公司仍然按照现行规定去给予全额的专利奖励。（I 公司）

意见 3：对离职人员承认其曾经对公司作出的贡献，仍然发放奖酬。（M 研究中心）

意见 4：人员流动时，公司与离职人员都会有一个离职约谈，然后强调其专利的基本信息以及后续奖励的给予，并签字确认，以后执行这个约定。建议有关职务发明的争议应该建议比较全面的体系，争议解决应该置于知识产权争议的框架下。（宋某）

意见 5：赞成对离职人员给予奖励和报酬，现实中公司也预留离职人员的奖励和报酬。（张某）

意见 6：现实中已经预留离职人员的奖励和报酬。（N 公司孟某）