

## **第三部分：座谈会情况**

## 目 录

一、深圳座谈会情况 .....	4
(一) 关于技术秘密的相关内容 .....	4
(二) 关于发明的报告制度与申请知识产权 .....	4
1.关于发明报告制度的建立 .....	4
2.关于报告答复和决定申请知识产权的期限 .....	5
3.关于单位拟停止申请程序或者放弃知识产权 .....	5
(三) 关于职务发明人的权益保护问题 .....	5
1.关于职务发明奖酬标准 .....	5
2.关于职务发明的知情权 .....	6
3.关于职务发明人离职或者死亡的情况 .....	6
4.关于职务发明奖酬的追溯 .....	7
(四) 关于促进职务发明及其知识产权的运用实施 .....	7
1.关于防止国立研究机构及高等院校“闲置”职务发明 .....	7
2.关于职务发明收益和奖酬的税收优惠 .....	7
3.关于单位落实职务发明奖酬制度的考核、评定 .....	7
(五) 关于监督检查与法律责任 .....	8
1.关于监督检查 .....	8
2.关于纠纷解决 .....	8
3.关于侵犯署名权的法律责任 .....	8
二、南京座谈会情况 .....	9
(一) 企业知识产权及职务发明管理状况 .....	9
(二) 对条例(草案)相关条款及制度设计的意见、建议 .....	10
1.“职务发明人的奖励和报酬”方面 .....	11
2.“发明的报告与申请知识产权”方面 .....	13
3.其他方面 .....	13
三、郑州座谈会情况 .....	14

(一) 职务发明的知识产权管理制度 .....	14
(二) 有关署名权 .....	16
(三) 职务发明的权利归属 .....	16
(四) 关于发明的报告与申请知识产权 .....	17
(五) 关于职务发明奖励报酬标准 .....	19
(六) 关于促进职务发明及其知识产权的运用实施 .....	20
(七) 监督检查与法律责任 .....	20
四、座谈小结 .....	21

## 一、深圳座谈会情况

时间：2013年5月15日星期三上午9:00-12:00

地点：深圳四川大厦 紫荆厅

调研组：国家知识产权局条法司姜丹明、邱福恩，中国保护协会崔建军、强志强、钟诚。

参会人员：深圳市20余家企业的主要负责人或知识产权管理人员，以及深圳市专利协会徐作棠、涂燕、张斌。

与会人员就《职务发明条例草案》及调研提纲所列问题提出的主要意见和建议如下：

### （一）关于技术秘密的相关内容

有关技术秘密相关的内容，企业的技术秘密界定非常困难，企业难以确定哪些属于技术秘密。在企业实际管理过程中，如果将技术秘密单独作为奖励对象的话，难以操作。而且，实践中如果职工做出了技术秘密的话，其贡献能够在薪酬体系中得以体现，不必要通过该条例来调整。

### （二）关于发明的报告制度与申请知识产权

#### 1.关于发明报告制度的建立

如果硬性要求发明人和企业就一些想法进行报告，会增加企业的运营成本，应允许企业根据其具体情况灵活设置，例如报告的机制、内容。而且，对已经属于职务发明的发明，企业有自身的流程来提取和发现职务发明。建议仅需要报告发明人自己认为

属于非职务发明的情况。

## **2.关于报告答复和决定申请知识产权的期限**

送审稿第十二条规定的两个月的答复期限过于仓促，企业一年成千上万件专利，如果要在两个月内答复，会给企业带来沉重的负担。台湾是六个月，建议参考，给予更长的时间。

同时，第十三条规定的单位在六个月内决定是否申请知识产权的要求，也建议延长该时间或给企业更多的自主权。因此建议改为 12 个月。

## **3.关于单位拟停止申请程序或者放弃知识产权**

公司每年停止申请程序的专利多达上千件，涉及很多发明人，如果单位由于没有授权前景等原因放弃时需要通知发明人，在实际操作中非常困难。而且很多通知书的答复时，可能仅剩几天的时间才决定放弃。

单位拥有对职务发明的完整权利，对该发明有完成的处分权利，不应该给企业赋予更多的义务。而且，企业也担心转让给发明人会带来不可控的风险，即发明人拿到专利后起诉客户等，可能会给行业的发展带来障碍。

### **（三）关于职务发明人的权益保护问题**

#### **1.关于职务发明奖酬标准**

建议条例中的奖酬标准与专利法实施细则的内容尽量保持一致。

尽管有“约定优先”，但条例设定的数额有一定的导向作用，实践中发明人会拿法律的规定来与单位的约定做比较。而且，很多研发人员的本职工作就是为了做这个研究和发明创造，其薪酬、任职体系已经考虑到了其研发的成果。

许可、转让的报酬，净收入 20%的比例太高，应该允许企业自行决定，因为高额的许可、转让费并不一定是该专利值这么高的价值，也有商业运作等因素的作用，而且，“净收入”的提法也会留给企业较大操作的作空间，达到不到立法目的。

## **2.关于职务发明的知情权**

送审稿第十九条二款要求单位将自行实施职务发明获得的经济效益通知发明人，实际上不可能操作，因为一个设备包含成百上千个专利，一个专利也会被多个设备使用，很难评估一个专利的价值，而且企业的经济效益不仅单纯是专利，还包括其他因素，难以剥离出来。此外，对于上市企业而言，相关信息的披露存在严格的规定，企业实际上没办法履行该义务。建议将“自行实施”的情况删除。

## **3.关于职务发明人离职或者死亡的情况**

劳动关系终止后，发明人可以继续履行义务、享受权利。但是，实际操作非常困难。因为发明人离职后，难以联系到发明人，其也不可能帮助答复中通等，给其发放奖金报酬也非常困难，会给企业带来沉重的负担。建议允许企业就发明人离职后的权利义

务进行约定。同样地，对于死亡的情况，法理上有继承权利，但建议允许企业约定。

#### **4.关于职务发明奖酬的追溯**

如果发明人自己去无效或在无效过程中有恶意行为，应该保留单位的追溯权。

### **（四）关于促进职务发明及其知识产权的运用实施**

#### **1.关于防止国立研究机构及高等院校“闲置”职务发明**

有代表疑问，送审稿第二十八条中国家设立的研发机构，到底是何种定义？企业的研究院是否也属于此类研究院？

有代表也疑问，企业与高校联合申请的情况，应如何处理？

此外，不少企业也反馈，送审稿第二十八条也会造成国有资产的流失，应引起注意。

#### **2.关于职务发明收益和奖酬的税收优惠**

税收优惠对于调动研发人员积极性非常有作用。因为，企业一般一个季度发放一次奖金，奖金和薪酬一起发放，导致纳税非常高，间接削弱了奖金的效力。建议国家知识产权局会同财政部、税务总局予以明确。

#### **3.关于单位落实职务发明奖酬制度的考核、评定**

单位落实职务发明制度，仍然是企业与发明人之间私权的协商与保护的关系，这个过程的管理过程中，希望企业较少受到行政机关和外界的过多干扰。

## **(五) 关于监督检查与法律责任**

### **1.关于监督检查**

检查监督的规定可能会给竞争对手等留下可乘之机，如果其反复去管理部门控诉、举报，则会给企业带来较大的负担，不堪其扰，而且还可能涉及企业经营秘密泄露的问题。

因此，建议监督可以依当事人申请，但不能单纯地依举报信息，对于举报信息应该审慎对待。

### **2.关于纠纷解决**

职务发明的问题宜通过仲裁、法院来解决，由于涉及到大量取证、调查等，行政机关难以解决。建议行政手段不要过多干预。

地方行政资源有限，执法任务较重，担心条例出台后纠纷增加，会增加地方行政部门的负担。

### **3.关于侵犯署名权的法律责任**

侵犯署名权也是属于私权，行政机关对私权的保护处以罚款不妥当。根据民法的私权自治原则，应由是署名权受到侵犯的人有权举报，行政机关可以调解。

送审稿第三十六条第四款的“两次以上”即构成严重侵犯署名权，处以罚款，不妥。建议仅规定“严重侵犯署名权的”。因为一年上千件申请的企业和一年几十件的企业，其注意义务是不同的，应留出自由裁量的空间。

## 二、南京座谈会情况

时间：2013年6月7日星期五上午9:00-12:00

地点：南京市国瑞酒店国瑞厅

调研组：国家知识产权局条法司姜丹明、邱福恩，中国专利保护协会肖鲁青、钟诚、王健琳，农业部科教司何艺兵，工信部电子知识产权中心张曦。

参会人员：自长三角地区的22家民营中小型企业主要负责人或知识产权主管近30人，以及江苏省知识产权局丁岚，南京市知识产权局杨进根，江苏省知识产权保护协会杨学锦、汪旭东。

参会企业代表分别介绍了所在企业知识产权及职务发明管理制度的现状及创新举措，同时对条例（草案）的相关内容提出了意见、建议，如下：

### （一）企业知识产权及职务发明管理状况

从参会企业代表的介绍中看出，大多数民营中小型企业已经具备了基本的知识产权管理意识，并在逐步建立、健全适合于企业自身特点的知识产权制度、规范。在职务发明管理方面，大多数参会企业将相关制度设计规定在企业劳资、人力资源或科技成果管理规范的具体条款中；部分企业开始制定专门的知识产权管理内部规范，并将职务发明管理的有关条款通过内网或信息平台向员工公示。

实践中，民营中小型企业在职务发明申请、奖酬确定等方面

仍在按既有的一套惯例进行操作。例如，在申请知识产权方面，一般是相关技术人员提出申请，技术部门领导审核，然后由专门部门办理统一的申请和管理工作；职务发明人对专利申请流程的介入较少。在奖酬方面，多数企业给予职务发明人一次性奖励，少数企业会在专利实施后再次给予奖励；奖励多以研发团队为单位进行发放，奖励数额多尊重研发团队负责人意见或既有惯例。

有参会企业代表指出：目前民营中小型企业知识产权管理特别是职务发明管理仍停留在文本层面，企业对《职务发明条例》的相关制度设计并未落实到位；中小型企业管理人员及具体发明人对《职务发明条例》的规定不了解，甚至不关心。虽然大多数企业暂未遭遇职务发明领域的突出矛盾，但条例的修改势必对企业的经营管理及内部劳资关系带来重大影响。立法者及市场主体均应对相关问题保持清醒认识，减少制度设计对企业经营发展及职务发明人合法权益保护的负面作用。

## **（二）对条例（草案）相关条款及制度设计的意见、建议**

多数参会企业代表认为，《职务发明条例》的修改对我国民营中小企业逐步完善知识产权管理制度有着较大的促进作用；但从条例（草案）的内容看，相关制度设计欠缺一定的可操作性，部分条款内容不切合企业当前的经营、管理实际。代表们指出：条例（草案）一方面要明确界定相关概念、细化制度设计的操作流程；另一方面也应尊重企业劳资双方的意思自治，避免对市场

的过度干预。

具体而言，参会企业代表对条例（草案）相关条款及制度设计的意见、建议集中在奖励计算、报告制度等方面：

### **1.“职务发明人的奖励和报酬”方面**

#### **（1）奖励报酬的计算**

座谈中，许多企业代表认为：条例（草案）第 21、22 条关于支付报酬方式的规定缺乏可操作性。有参会企业代表指出：一个专利往往被运用到多个产品中，一个产品也汇集了诸多专利；企业在确定职务发明奖励时，难以进行准确计算。有参会企业代表认为：条例（草案）第 21 条第 2 款的规定与生物医药领域的技术研发实际不符。她举例说，如果销售额为 10 亿元，按照销售额的 0.5% 来测算报酬，则职务发明报酬为 500 万；这显然不符合大多数中小企业的发展实际。

有参会企业代表认为，条例（草案）第 22 条关于确定报酬时考虑对经济效益贡献的规定过于笼统，企业很难划分核心专利与非核心专利，对专利的贡献度也难以测算；同时，该制度设计会导致发明人不愿与单位签订奖励报酬协议。有参会企业代表举例说，若新药研究为 10 年，产生专利是在前 2-3 年；后 5-6 年都是临床研究，但临床研究可能并不能形成发明专利。如果给予发明人太高的报酬，可能对临床研究人员及销售不公平。

此外，有参会企业代表指出：专利实施后，难以界定产品利

润中哪些是由知识产权产生的。尽管条例（草案）规定了“约定优先”原则，但发明人总会参照条例提供的比例争取最大的利益；因此，建议降低奖励提取比例，避免单位与员工发生劳资纠纷。

### （2）离职员工的奖励报酬

有参会企业代表认为，条例（草案）第 25 条对“劳动、人事关系终止”的规定不明确。实践中，若发明人被企业开除，或不履行离职后义务导致知识产权申请延误，则不应享有相应的权利；否则将造成权利、义务的不对等。

有参会企业代表指出，条例（草案）中关于企业解除与发明人的劳动关系后仍需继续支付奖励报酬的规定与现实市场操作规则不符；大多数企业会在员工离职时一次性给予奖励。另外，离职员工往往会进入竞争对手的公司；若规定企业给予离职员工奖励，多数企业管理人员可能无法接受。

### （3）修改建议

参会企业代表结合上述意见，对条例（草案）中“职务发明人的奖励和报酬”部分提出修改建议如下：

- ①明确界定“奖励”、“报酬”概念，详细规定其内容；
- ②对职务发明人采取一次性奖励的模式；
- ③在第 21 条中规定，企业与发明人签订奖励报酬的协议书；
- ④在第 25 条中规定，离职前申请、离职后授权的职务发明

也应给予奖励，员工离职后可就相关事宜与单位进行协商。

## 2.“发明的报告与申请知识产权”方面

参会企业代表普遍表示，条例（草案）第12条、16条中的答复期过短，发明报告制度的相关规定也缺乏弹性，与企业的经营、管理实际不符。有少数企业代表甚至提出，发明人已经得到署名权和奖励报酬，专利权属已归属单位；条例不应附加企业报告义务。

此外，有代表指出，条例（草案）第15条的规定应全面考虑企业的经营情况，分情况处理拟停止职务发明知识产权申请后的告知义务。还有代表举例说，如果企业计划将拟停止或放弃申请程序的知识产权转入商业秘密，则条例（草案）不能笼统地要求企业履行告知义务。

## 3.其他方面

除上述意见、建议外，参会企业代表还对条例（草案）中其他条款和制度设计提出了各自看法：

在“职务发明”界定方面，有代表认为，条例（草案）的规定没有涵盖实际研发中出现的多种情况。例如，非研发部门的员工有可能利用单位物质技术条件或在单位的集体研讨会上受到启发，形成科技创造成果。条例（草案）未能明确规定这类成果是否属于“职务发明”范畴。

在专利与技术秘密关系方面，有代表建议对专利、技术秘密

均给予奖励、报酬，而不应区别对待。因为，从企业的角度看，一项技术即可以作为专利、也可以作为技术秘密加以运用；有时，技术秘密的作用反而更为重要。

在署名权方面，有部分企业认为，法院应该是解决署名权侵权案件的主体。行政机关是否有权处理署名权侵权的民事纠纷姑且不论，条例（草案）第 36 条中“可以请求县级人民政府知识产权主管部门处理，或者向人民法院起诉”的措辞便存在问题。

### **三、郑州座谈会情况**

时间：2013 年 8 月 8 日上午 9:00-12:00

地点：郑州市戴斯泓元酒店第一会议室

调研组：国家知识产权局条法司姜丹明、韩志杰，中国专利保护协会崔建军、强志强、钟诚，农业部科教司何晓丹，工信部科技司龙海斌。

参会人员：来自河南省的近 20 家民营中小型企业主要负责人或知识产权主管近 30 人，以及河南省知识产权局韩平、王海英、石允昂、李建伟，河南省知识产权保护协会刘卫东。

参会企业代表分别介绍了所在企业知识产权及职务发明管理制度的现状及创新举措，同时对条例草案的相关内容提出了意见、建议，如下：

#### **（一）职务发明的知识产权管理制度**

A 公司：注册资金 3 亿，制度的与时俱进，奖惩制度都会公

开。制定了专门的奖惩规定，对制度进行了完善规定。将针对职务发明作一个独立的规定。

**B 公司：**有科技管理部，后改为知识产权管理部，主要为研发中心服务，包括与科研院所合作和专利申报。觉得制定条例很有必要，条例全面（兼顾了各方利益），及时（解决公司需求），是比较好的制度设计。

**C 公司：**设立了知识产权办法。只有奖励，没有报酬的明确制度。

**D 公司：**饲料、肉鸡、商业连锁。107 项专利，70 项发明，有知识产权管理制度，公开的

**E 公司：**做信息安全，智能终端，88 件发明。立法目的是平衡，意图还是要落在推动国家生产力进步，不能单独倾向哪一方，同时应提高执行力。公司按照专利法及其实施细则，制定了知识产权管理制度和专利管理办法。

**F 公司：**大型国企，原来科研机构，后改制为企业，总规模 4000 多人。有个管理制度，规定全面，06 年制定《知识产权管理规定》，2010 年修订时在公司内网征求意见。正式发布后。组织了 2-3 次专门培训。总工程师办公室管理公司知识产权事务。

**G 公司：**主要从事食品开发，面质食品机械加工设计。条例总体很好地平衡了双方关系。

## **(二) 有关署名权**

A 公司：公司鼓励员工发表论文，申请专利，尊重员工劳动。署名权方面，排名由参与人员自行协商，公司不干涉。设立专利审核专家组评估申请质量，通过定期生产会议，保证核心技术人员市场需求。觉得署名这里很合理，能够保证研发人员积极性。

C 公司：署名权，不太好界定实质性贡献。任务主要领导也应该写，管理也是生产力。专利量大了，该放弃也就放弃了。

H 公司：第五条，发明人是一个团队。建议明确界定前几名奖励，后几名不奖励

D 公司：署名权由技术掌握人提供。

F 公司：署名权在先后顺序上没有规定，实际操作时所有人手写签名，单位领导审核签字。署名规则合理，但实际操作有关困难。

## **(三) 职务发明的权利归属**

A 公司：公司承担所有申请、维持的费用，对员工奖惩有专门的制度。疑问：离职后判为职务发明，对公司不公平。对于发明完成后利用公司设备验证的情况，认为从发明的依据及产生过程看，发明人是在公司积累了大量工作经验才得以完成的，如果再利用公司设备验证，而将此类发明归为非职务，对公司是不公平的。

D 公司：相关发明都是任务性，申报通过公司。保密协议约

束。

F公司：归属规定在实际操作中有困难。比如，上班时间内干的。建议补充一些其他条件

G公司：第七条第四款：用此区分有缺陷，因为不同产业、不同发明不一样，利用公司设备验证对发明创造贡献不大，很难量化其贡献率。

E公司：职务发明的归属规定应在操作性方面更细化些，最好类似产品说明书

#### **（四）关于发明的报告与申请知识产权**

A公司：发明报告，草稿递交知识产权办，专家审核组进行审议，发明人2周内修改定稿。公司奖励优厚，没有发现非职务化情况。没有对发明报告作专门规定，还是依托激励制度。专利维持后期成本高，一般一段时间后，公司会组织技术人员、专家组、发明人一起讨论，决定放弃一部分已经失去市场，维护成本又比较高的专利。这类放弃的，发明人一般也不会说想要，因为维护成本太高，也跟行业特点，设备、工艺改进有时效性有关系。

**J：放弃的专利，发明人不会想要。公司会告知发明人想要否？答：**公司产品比较单一。针对生产工业的升级改造。在过几年，其他企业会很快研发出来。所以专利的技术领先情况淘汰率很高。实践中发明人也好参与技术讨论，但是想要的少。

B 公司：报告制度，实践中公司有类似的制度，研发人员要报到科技管理部，不允许私自报，公司有保密条例。实际上，有技术人员以家属名义申请，公司会约谈。

J:原来有个规定，不想申请的职务发明，发明人可自己申请的情况。答：现在我公司因成本、经营考虑，决定不申请专利，也不作为技术秘密保护的，允许发明人自己申请。

C 公司：专利量大了，该放弃也就放弃了

E 公司：“月”不好，精确到“日”更好。报告时间是否可缩短，方便企业争取市场（原则上缩短，比较复杂的可例外延长）。有些时间的设定过长，没有考虑到时间的散播速度。企业希望迅速解决问题。

F 公司：报告制度很好。公司有类似的东西。专利申请登记表，明确职务或非职务，公司领导审核签字，最后经总工办同意。“拟停止申报告知发明人”，目前没发现此情况，但考虑把这个制度加进去。计划有目的地放弃一部分专利，还在思考。

J: 将来贵公司打算这么做，预想此制度合理不合理？答：感觉发明人不会在再接上去，不会有人要。觉得设置这么一个制度必要性不大。

G 公司：第 15 条（拟停止或者放弃的），非常好，非常大的进步

## （五）关于职务发明奖励报酬标准

A 公司：实用新型 2000，发明 10000，年终兑现。年终根据状况，灵活调整奖励资金，这块奖励研发人员呢也不会有异议。不建议对灵活调整奖励这块硬性规定，企业经营苦难年份不好操作。

J:单位给发明人给的都叫奖励，没有明确区分奖励和报酬。制度里面是发明人给公司带来的经济效益中提取一部分给发明人。因此与年成如何不挂钩。执行力具体表现在那部分问题？

答：可能主要是技术领域不一样。单个专利的技术贡献很难量化，主要是在 22 条。

B 公司：关于奖励，普奖（新型 1000 元），年底或者年中会议，隆重奖励，很大的荣誉，不是说给多大物质奖励；报酬，目前能转换的专利很少。我公司只要专利能实施，就奖励——从实施起的 3 年内，以产品销售额计（5%），三年以后可协商，或者体现为升职（当项目总监）

J:17 条第二款，（报酬）答：对于企业来说，销售收入，主要靠市场推广力度的作用很大，技术本身的作用实际不一定很大。

D 公司：未约定情况下，去界定销售额，利润困难很大。建议提前约定最好。

E 公司：报酬基点，净利润什么的，可以统一起来最好。奖

励一企业平均工资比较合理，因为行业有差异，以企业实际情况或发展水平来确定最好（不同企业的经营状况特别不一样）

F公司：报酬这块，实用新型、外观 1-2 万，发明 2-5 万。好几十万作为奖励。奖励报酬没法儿执行，专利产生的效益没法儿判断，不好操作。

G公司：第 20 条奖励，设定为当地城镇职工在职平均月工资会更好。第 21 条第 4 款：“合理倍数”“一次性”，为了激励发明人，我们单位是一次性给，发明 5000，实用新型 3000，外观设计 1000。有些发明人倾向于选择一次性。合理倍数要具体化，不知什么是合理

#### **（六）关于促进职务发明及其知识产权的运用实施**

A公司：非常支持税收优惠，因为专利奖励和相应的税收对企业来说是双重的成本。6 部分 3 题（考核），觉得合理。

C公司：闲置还是因为没有转化的机制与市场。

D公司：31 条，设立资金，可以不要仅仅针对单位，可以单独针对发明人，防止企业截流

F公司：28 条（闲置），不太合适，不好判断是否合理。职务发明管理与企业考核不合理，政府不能硬性干预企业行为。

#### **（七）监督检查与法律责任**

A公司：监督检查这块，公司知产培训 2 周一次，目前没有非法申请的情况

F公司：出现过一例非法申请的，发明人因不了解公司有关职务发明的规定，将职务发明非法申请为非职务发明，后来了解到公司对职务发明人有奖励措施，遂向公司申请职务发明奖励，被总工程师办公室（管理知识产权的部门）告知系非法申请，并要求协助将申请人变更为公司。为避免此类事件的再次发生，规范公司对职务发明创造的管理，总工程师办公室设计了职务发明登记表，由发明人填写并署名，经部门领导审核签字后报总工程师办公室审核。此后，公司没有再出现过非法申请。

#### 四、座谈小结

1. 条例对“奖励”、“报酬”应作更为明确的定义；定义应考虑企业经营管理中的特殊情况，以提高规定本身的可操作性。

2. 条例对“技术秘密”的界定不清晰。职工对技术秘密的贡献可以通过内部薪酬、职称评定体系加以体现，条例对此给予直接规制，有碍企业经营、管理。

3. 报告制度的设计，包括报告内容、报告程序等应充分尊重企业自主性，考虑市场主体经营管理的特殊性。建议多作概括性立法，给予企业更大的操作空间；在答复期间及决定是否申请知识产权等问题上，条例规定应有更大弹性，尊重市场主体的自主选择以及市场规则的灵活性。

4. 拟停止或放弃知识产权部分的规定在实践中缺乏可操作性。某些公司拥有的相关专利申请数量众多，很难按照规定要求

通知发明人；如果将拟停止的专利申请权转移给发明人，会造成企业经营管理的潜在风险（如发明人起诉客户）。

5. 条例规定的奖励标准与专利法实施细则的内容应尽量保持一致。

6. 条例虽规定有“约定优先”，但在实践中类似规定不能有效遏制发明人滥用权力。规定对薪酬的相关规定具有强烈导向性，实践中会使发明人忽略企业职称体系、福利体系对其发明成果的考虑，打破企业与职务发明人之间的权利义务平衡

7. 许可、转让报酬部分规定提取净收入 20% 的比例过高，且“净收入”的概念不明确，实践中企业完全可以通过会计手段予以规避，达不到最终的立法目的。

8. 企业将职务发明所获经济效益通知发明人的规定，在实践中不具有可操作性。一方面，企业很难评估单一专利的商业价值；另一方面，产品经济效益的取得依托生产、研发、销售等整个环节；单独将专利价值剥离出来，不具有科学性及其合理性。

9. 劳动关系终止后，发明人可以继续履行义务、享受权利的规定过于笼统，在实践中很难执行。例如，若发明人被企业开除，或不履行职责而离职，导致知识产权申请延误等损失时，发明人就不应享有相应权利；否则会造成权利、义务不对等。

10. 条例关于企业解除与发明人劳动关系后仍需继续支付奖励报酬的规定与现实市场操作规则不符。大多数企业会在员工离

职时一次性给予奖励。同时，员工在离职后往往会进入竞争对手的公司；若此时仍需按规定给予该员工奖励，多数企业管理人员将无法接受。

11. 税收优惠的规定有助于提高职务发明人积极性。

12. 检查监督的规定可能会给竞争对手等留下可乘之机，如果其反复去相关管理部门控诉、举报，会给企业带来较大的负担；建议对此添加限制性条款。

13. 署名权是私权，相关争议可以通过司法程序解决，行政机关对私权过多介入似有不妥。