

第五部分：深度访谈情况

目 录

一、基本情况	4
二、具体分析	4
(一) 与职务发明有关的知识产权管理制度	4
1. 制度建立情况	4
2. 制度公开情况	5
(二) 署名权	6
1. 职务发明署名规定	6
2. 对条例草案有关发明人规定的看法	6
3. 对条例草案有关署名权规定的评价	8
(三) 职务发明权利归属	10
1. 利用单位物质条件完成的发明权属约定	10
2. 其他相关规定	11
(四) 发明报告制度	13
1. 企事业单位发明报告制度建立情况	13
2. 其他相关规定	14
(五) 职务发明奖励报酬	15
1. 单位奖酬制度建立情况	15
2. 单位奖酬具体规定	15
3. 职务发明人对知识产权所获经济效益知情权	17
4. 职务发明法定奖励	18
5. 多专利产品中专利产生经济效益计算	19
6. 专利转让或许可报酬计算方法	20
7. 交叉许可和一揽子许可等方式的报酬基数计算	20
8. 职务发明作为技术秘密保护的奖酬	23
9. 职务发明人离职或者死亡的奖酬兑现	23
10. 职务发明人离职后的从业限制补偿	25

（六）促进职务发明及其知识产权的运用实施	25
1.税收优惠政策	25
2.考核、评定	26
（七）监督检查	27
1.启动方式	27
2.监督检查权限、范围	28
3.监督检查相应的义务和责任	29
（八）其他方面	29
1.对草案条文表述方面的意见	29
2.特殊行业的职务发明	29
三、深度访谈小结	30

一、基本情况

调研参照深度访谈大纲，采用一对一定性深度访谈的实施。

共计访问成功 20 个企事业单位，以及 1 位已经退休的职务发明人，具体如下：

类别	民营企业 (含股份制)	国有企业 (含国有控股)	外资 企业	高等 院校	科研 院所	其他
样本量	12	1	5	1	1	1

从访谈对象来看，以职务发明人为主，其中职务发明人 11 人，知识产权管理部门 6 人，还有 4 人既是职务发明人也是该单位的知识产权管理部门负责人；从所在行业来看，包含医疗器械、设备制造、环境、家具制造、IT、冶金、仪器仪表、化工、植物研究等行业，覆盖面较广。

二、具体分析

（一）与职务发明有关的知识产权管理制度

目前绝大多数单位通过管理制度、合同等形式对职务发明人和单位的权利、义务关系作了约定，总体来看企事业单位知识产权管理制度设立的基础较好。

1. 制度建立情况

访谈显示，绝大多数被访者表示，所在单位都与发明人就发明完成后的权利、义务关系等方面进行了约定。

其中有半数左右建立了专门的知识产权管理制度，5 家外资企业均有设立；部分单位则是在公司的管理制度中有规定；还有

少数是在合同中进行了约定，这种合同约定主要是针对单位的研发人员；本次访谈的高校则没有相应的管理制度。

2.制度公开情况

从访谈结果来看，在建立有知识产权管理制度的企事业单位中，绝大多数被访者表示能够通过诸如查询公司内网、询问公司相关部门等渠道知道这些制度，也有单位制作了员工手册包含了相关内容，人手一份。

在制订相关的规章制度时，近半数被访者表示不清楚是否在制度制订时听取过职务发明人的意见；有部分被访者表示单位听取了职务发明人的意见¹，会接受其合理意见；也有少数被访者表示在制度制定中并没有听取意见或者仅仅是走了个形式。

相关法条

《职务发明条例草案》第6条第1款：“国家鼓励从事研究开发的单位建立职务发明的知识产权管理制度，设立专门机构或者指定专门人员负责知识产权管理工作，或者委托专业机构代为管理知识产权事务。”

《职务发明条例草案》第6条第2款：“从事研究开发的单位应当建立发明报告制度或者与发明人约定，明确发明完成后单位与发明人之间的权利、义务与责任，及时确定发明的权益归属。”

¹ 有被访者表示因为知识产权相关制度制订时情况不清楚，但是其它制度制订时都会征求单位员工的意见。

（二）署名权

大多数单位并未对职务发明署名方面有明确的规定，但有一些内部约定俗成的确定发明人的做法；对于草案规定的发明人认定标准，绝大多数认为合理或者较为合理，但却有近半数明确表示在实际操作中会存在一定的困难。

1. 职务发明署名规定

在职务发明署名规定方面，大多数被访者表示单位并未有明确规定。

企事业单位确定职务发明人，总体来看都会将实际职务发明人署名为发明人，但是不同单位也存在着一些差异。访谈结果显示，按照采用的多少由高到低排序，主要有以下几种方式：

➤ 最常见的是研发团队自行决定发明人，按照对发明的贡献来对发明人署名排序，有可能存在技术部门领导署名但是排名靠后的情况；

➤ 由撰写申请文件（或者技术交底书）的人员来确定发明人及排序，会存在单位领导署名的情况；

➤ 单位主要负责人或者法人代表作为第一发明人，然后根据对发明贡献依次署名。

2. 对条例草案有关发明人规定的看法

《职务发明条例草案》第5条：“本条例所称发明人，是指对发明的实质性特点作出创造性贡献的人。在完成发明过程中，只负责组织工作、

管理工作的人、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。”

（1）法条合理性

总体来看，大多数对条例草案有关发明人的规定表示赞同。

持赞同观点的理由（大多数被访者）：

➤ 从技术角度而言，将是否对发明产生作出实质性贡献作为确认发明人的标准合理，如果没有实际参与当然不能署名为发明人；

➤ 发明人署名是对科研人员的荣誉奖励，对于领导的奖励应该是业绩方面的；

➤ 还有个别被访者表示不清楚，仅是因为有法律规定所以认同。

持反对观点的理由（部分被访者）：

➤ 发明的产生不单单产生于研发团队，部门领导在课题启动、资源调配、技术指导²等方面都会有贡献，如果不署名不合理；但是如果领导对发明的产生没有贡献只是单单挂名也就不合理；

➤ 职务发明所有权是单位的，领导署名也可以理解。

（2）实际操作困难

² 启动包括课题来源，比如通过努力拿到研发项目或者科研课题；技术指导则是技术部门领导对于发明给予技术上的指导或者思路上的建议。

部分被访者表示问题不大，因为目前也是这样执行的；还有部分被访者表示不好说，要看单位的执行力度。

对于草案规定的发明人认定标准，部分被访者则表示在实际操作中会遇到一定的困难。主要理由如下：

➤ 如果领导打算挂名，但是不允许，有可能会阻碍发明创造

■ “领导不乐意投入职务发明也不努力进行资源调配，这个时候相关的项目有可能都启动不起来”

➤ 单位已经习惯上将单位负责人署名为第一发明人以期更好维护单位权利，不容易变更；

➤ 没有很好的监督体系，处于弱势地位的发明人主动就此对公司起诉的可能性不大；

➤ 有职务发明人对领导署名方面表示理解，对于增加一个发明人署名不敏感。

3.对条例草案有关署名权规定的评价

针对实践中出现较多的侵犯发明人署名权的现象，草案特别规定了其行为类型、救济途径、责任形式和行政处罚等内容。

从调研结果来看，绝大多数被访者认为草案规定合理，但是也有被访者表示在实际操作中会存在一定的困难，具体评价如下：

(1) 侵犯署名权的行为类型

《职务发明条例草案》第 35 条：“下列属于侵犯发明人署名权的行为：（一）未将发明人作为发明人署名的；（二）将不是发明人的人署名为发明人的。”

总体来看，被访者均对第 1 项表示支持；大多数认为第 2 项规定合理。

赞同第 2 项规定的观点（大多数被访者）：

➤ 支持草案对发明人认定的标准，因此认为侵犯署名权的规定合理；

➤ 虽然认为实际上依靠职务发明人主动维权存在困难，但是从立法的角度而言，至少给了职务发明人维权的法律依据。

反对第 2 项规定的观点（部分被访者）：

➤ 如前所述，认同对职务发明提供物质支持或者资源支持的领导可以署名为发明人；

➤ 认为最好在申请前就把谁是发明人的问题搞清楚，不要授权后再引起纠纷，这样或造成诉讼成本的增加；

➤ 认为即使规定了，发生侵权时发明人也很少会因为署名权的问题和单位关系搞得很僵。

（2）救济途径

《职务发明条例草案》第 36 条第 1 款：“发明人认为其署名权被侵犯的，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。”

被访者均认为目前给出的救济渠道规定合理，包含了司法救济和行政救济。但也有被访者表示目前县一级的知识产权部门主要是科技局，人员配置及人员的办案能力仍需要加强和提升，难以能满足实际的维权需求。

（3）责任形式和行政处罚

《职务发明条例草案》第 36 条第 3 款：“知识产权主管部门或者人民法院认定侵犯署名权的行为成立的，责令侵权人停止侵害、赔礼道歉、赔偿损失。知识产权授权机关或者登记机关应当根据生效决定或者判决对相关文件中记载的发明人予以纠正并公告。”

《职务发明条例草案》第 36 条第 4 款：“两次以上侵犯署名权的，由县级人民政府知识产权主管部门对侵权人处五千元以上五万元以下的罚款，并对侵权情况予以通报。”

对于侵犯署名权的责任形式和行政处罚规定，绝大多数认为合理。但也有被访者提出其他相关的观点：

➤ 感觉处罚还要考虑由于发明人署名权被侵权造成的损失（比如奖项评比），应当在立法中予以规定；

➤ 感觉在实践中单纯因为署名权问题与单位发生纠纷可能会影响单位和个人关系，因此在实际操作中困难较大。

（三）职务发明权利归属

1. 利用单位物质条件完成的发明权属约定

《职务发明条例草案》和《专利法》均规定，对于利用单位

物质技术条件完成的发明，发明人与所在单位可就发明权利的归属进行约定。调研显示，大多数被访者表示所在单位并没有类似的规章制度规定或者约定。

实际上对此类发明的认定，绝大多数被访者表示所在单位会归属为职务发明，对此被访者也表示接受。

相关法条

《职务发明条例草案》第9条：“单位可以在依法制定的规章制度中规定或者与发明人约定利用单位物质技术条件完成的发明的权利归属；未与发明人约定也未在规章制度中规定的，适用本章的规定。”

《专利法》第6条第3款：“利用本单位的物质技术条件所完成的发明创造，单位与发明人或者设计人订有合同，对申请专利的权利和专利权的归属作出约定的，从其约定。”

2.其他相关规定

在没有约定的情况下，职务发明人仅在完成发明后利用单位的物质技术条件验证或者测试的，此类发明规定为非职务发明。对于这样的规定，被访者主要有以下几种观点：

观点一：认为合理，少数人持此观点。因为发明人作为发明创造的主体，发明创造的主要过程没有利用单位的物质条件，因此规定为非职务发明合理。

观点2：不合理，少数人持此观点。因为无论如何发明人利用了单位的物质技术条件，即使不算作职务发明，也应当单位和

个人共享专利。

观点 3: 要分情况而定，大多数人持此观点。具体而言区分如下情况

➤ 如果发明与本职工作有关，即使是工作外时间完成的，也是基于所在单位工作经验和其他支持创造出来的，应当认定为职务发明；

➤ 如果与本职工作无关，如果在工作时间完成，由于占用了单位的资源，应当视为主要发明创造过程是利用单位物质条件完成，应认定为职务发明；

➤ 如果在工作时间之外完成的与本职工作无关的发明，如果验证或者测试的物质或者资源较少，应当认定为非职务发明；如果利用很多，“比如需要连续多天进行测试，甚至需要单位试生产”，应当视为职务发明。

被访者表示，如果真出现此种情况，最好能够和单位提前就利用单位物质条件进行协商，单位同意后再实施；如果造成单位较大开支，发明人可以通过给予单位一定的费用或者优惠（如许诺单位免费实施）来对单位进行补偿，这样可以保证发明属于个人，并且不易产生纠纷。

相关法条

《职务发明条例草案》第 7 条第 4 项：“主要利用本单位的资金、设备、零部件、原材料或者不对外公开的技术资料等物质技术条件完成的发

明，但约定返还资金或者支付使用费，或者仅在完成后利用单位的物质技术条件验证或者测试的除外。”

（四）发明报告制度

1.企事业单位发明报告制度建立情况

调研显示，大多数企事业单位尚未建立起发明报告制度，这些单位主要是依靠研发团队主动上报才能知道单位的职务发明情况；部分企事业单位已经建立起来发明报告制度或者类似制度，这些单位通过召开质量会议、召开年会、对研发项目进行有效跟踪等方法的方式来挖掘和管理单位的发明。

对于是否有必要在立法中规定发明报告制度，大多数被访者表示有必要或者有一定的需求，因为这样可以督促单位落实相关制度，在一定程度上能够减少或者避免单位和发明人之间的权属纠纷；但是也有部分被访者表示意义不大，因为目前大企业很多都有类似规定，规定与否无所谓，而小企业每年专利申请量不多，立法要求只会给企业增加制度设计和管理方面的负担。

相关法条

《职务发明条例草案》第6条第2款：“从事研究开发的单位应当建立发明报告制度或者与发明人约定，明确发明完成后单位与发明人之间的权利、义务与责任，及时确定发明的权益归属。”

《职务发明条例草案》第11条：“发明报告应当包括下列内容：（一）全体发明人的姓名；（二）发明的名称和内容；（三）发明为职务发明还是

非职务发明的意见及理由；（四）单位或者发明人认为需要说明的其他事项。”

2.其他相关规定

在单位拟停止职务发明的知识产权申请程序或者放弃职务发明的知识产权的情况下，是否可以提前告知发明人？如果发明人愿意获得该职务发明的申请权，单位是否愿意有偿或者无偿将将要放弃的职务发明转让给发明人？

赞同发明人有受让权的观点（大多数被访者）；

➤ 发明是由职务发明人发明创造出来的，如果单位放弃申请的权利，且不允许个人申请，就是不尊重发明人的劳动成果；

➤ 个人专利申请对单位也有好处，单位可以免费实施；因此是双赢的局面，应当允许。

反对发明人有受让权的观点（部分被访者）：

➤ 职务发明所有权属于单位，因此是否将申请权转让给发明人的决定权应当归单位；

➤ 单位是否申请知识产权或者作为技术秘密保护或者直接公开等做法，有可能是基于单位的整体利益，如果立法强制规定受让权，干涉了企业的自主决策权利；

高校被访者表示因为单位后期专利的年费交纳等支出来自个人，因此申请与否的权利在于发明人，因此也就不会出现此类问题。

被访者建议：对此种情况，有被访者表示，法律可以给出引导性的规定，将条件更加细化，比如规定如果放弃应当提前告知发明人，这样发明人才会有单位主动放弃的依据；是否转让首先双方协商，如果单位不乐意转让，应当给出合理的理由，如果有偿转让，转让金额应当计算清晰合理。

相关法条

《职务发明条例草案》第 15 条第 1 款：“单位拟停止职务发明的知识产权申请程序或者放弃职务发明的知识产权的，应当提前一个月通知发明人。发明人可以通过与单位协商获得该职务发明的知识产权申请或者知识产权，单位应当积极协助办理权利转移手续。”

（五）职务发明奖励报酬

1.单位奖酬制度建立情况

调研显示，绝大多数单位都对职务发明奖酬作了规定或者约定，其中绝大多数单位对奖酬都是统一规定。

大多数被访者表示单位制定职务发明奖酬的时候未征求发明人意见或者不清楚当时的具体情况。

2.单位奖酬具体规定

调研显示，大多数单位仅对奖励进行规定，只有少数单位对报酬进行了规定。

（1）职务发明奖励规定

从奖励数额来看，职务发明奖励一般依据发明、实用新型和

外观设计专利申请类型差异而金额不同，比如有被访者表示发明专利奖励 10000 元人民币，实用新型奖励 2000 元；也有少数被访者表示所在单位并没有明确具体奖励，主要看领导的主观决定。

从发放的方式来看，存在以下几种情况：

- 年底统一奖励，将当年所有的奖励一起发放；
- 项目结束发放，当课题或者项目全部完成后发放；
- 单个发明单个结算；
- 还有就是其他形式发放，比如将职务发明作为业绩之一，进行综合奖励。

（2）职务发明报酬规定

调研显示，大多数被访者表示单位并对报酬进行规定，也没有相应的报酬兑现。对调研结果进行分析发现，产生目前状况有如下原因：

- 从单位主观意愿来看，有部分单位并未考虑给予职务发明人报酬；
- 从成果转化角度，单位并未有效转化专利，比如高校和科研院所，专利没有带来直接的经济效益；
- 单位自主实施经济效益难于准确估计；
- 职务发明人少有应当获得报酬的权力的意识；
- 职务发明人难以知道企业转让、许可或者专利入股等成

果转化的具体情况。

因此实际上职务发明人少有拿到报酬情况。

当然实际中也有被访者表示单位会根据自主实施后产生的经济效益进行估算，一般是按照半年或者一年的收益进行预期收益的预估，从而支付发明人一定的报酬。

相关法条

《职务发明条例草案》第 17 条第 2 款：“单位转让、许可他人实施或者自行实施获得知识产权的职务发明的，应当根据该发明取得的经济效益、发明人的贡献程度等及时给予发明人合理的报酬。”

《职务发明条例草案》第 19 条第 1 款：“单位在确定给予职务发明人的奖励和报酬的程序、方式和数额时，应当听取职务发明人的意见。”

3. 职务发明人对知识产权所获经济效益知情权

由于报酬的发放与单位实施、许可、转让职务发明所获经济效益相关，因此职务发明人知悉相关情况有利于对预期报酬合理预估及进行相关维权。

但调研显示，由于实践中兑现报酬的单位比例较低，职务发明人难以查询到有关的效益情况。

在问及被访者是否应当立法规定职务发明人有权获知于其完成的发明有关的经济效益情况时，近半数表示职务发明人应当有知情权；还有部分职务发明人表示真要实施起来非常困难；也有部分被访者表示没有必要，**因为有相应的财务制度，除非发明**

人有相应的权利。

有被访者提出了自己单位的做法可供推广：发明人可以查询相关经济效益情况，但是不能个人存档。

此外如果要切实推行，应当首先督促单位建立职务发明经济效益计算或者评估的体系。

相关法条

《职务发明条例草案》第 19 条第 2 款：“单位自行实施、转让或者许可他人实施职务发明获得经济效益的，应当将所获得经济效益的有关情况通知给发明人。”

4. 职务发明法定奖励

《职务发明条例草案》第 20 条：“单位未与发明人约定也未在其依法制定的规章制度中规定对职务发明人的奖励的，对获得发明专利权或者植物新品种权的职务发明，给予全体发明人的奖金总额最低不少于该单位在岗职工月平均工资的两倍；对获得其他知识产权的职务发明，给予全体发明人的奖金总额最低不少于该单位在岗职工的月平均工资。”

对上述规定，大多数被访者表示可以接受；但是也有被访者提出以下疑问：

➤ 目前很多单位将工资分为基本工资和绩效工资，如果按照基本工资来说，金额可能很低，建议作出更为明确的规定；

➤ 职务发明人难以知道单位的平均工资水平，可能存在暗箱操作；

- 平均工资水平应当界定清楚，比如近 3 个月；
- 还有一个被访者表示，因为专利法细则中也作了规定，法律优先适用方面应当给出明示；
- 可能单位会对价值不显著的职务发明拒绝提出申请；此外如系垃圾专利，也有可能造成单位利益损失。

5.多专利产品中专利产生经济效益计算

专利法实施细则中规定了职务发明人获得报酬的法定最低比例。然而现实中，由于有的产品由专利技术和非专利技术共同构成，有的产品包含多项专利技术，因此实际中对单个专利带来的经济效益认定较为复杂。也有被访者主动提及这方面内容。

对于是否有必要通过立法规定上述情况的职务发明报酬计算应当考虑的因素，以及规定几种可供选择的报酬方式（单位无规定或者与发明人无约定情况下）方面，绝大多数被访者表示如果给出具有可操作性的计算方法或者原则，那么就非常有必要立法规定；但是大多数被访者也明确表示难度很大，而流于形式的法律规定意义不是很大。

相关法条

《职务发明条例草案》第 22 条：“单位在确定报酬数额时，应当考虑每项职务发明对整个产品或者工艺经济效益的贡献，以及每位职务发明人对每项职务发明的贡献等因素。”

6. 专利转让或许可报酬计算方法

职务发明专利权许可或者转让时，绝大多数被访者均认为提取净收益的一定比例作为报酬的方式比较合理。

对于目前草案规定不低于 20% 的规定大多数发明人认为合理，但是部分被访者则担心单位不乐意支付高比例的报酬，尤其职务发明转让或者许可费较高时。

为平衡单位和个人的利益关系，更好落实报酬的有效兑现，有被访者建议可以将报酬比例按照转让金额分段计算，类似个人所得税上税比例，比如转让费 1 万元以下个人 50%，转让费 1 万到 10 万之间个人 20%，转让费 10 万到 100 万个人 5%，等等。

被访者表示如果单位真的能够支付报酬，会极大地提高职务发明人对高价值发明的创造积极性，因为含金量高的发明转化更容易、转让价格也越高。

相关法条

《职务发明条例草案》第 21 条第 3 款中规定：“单位未与发明人约定也未在其依法制定的规章制度中规定对职务发明人的报酬的，单位转让或者许可他人实施其知识产权后，应当从转让或者许可所得的净收入中提取不低于 20%，作为报酬给予发明人。”

7. 交叉许可和一揽子许可等方式的报酬基数计算

(1) 报酬基数的选取

当单位通过交叉许可、一揽子许可等方式以低于市场价的价格许可实施职务发明时，发明人报酬基数应当如何确定？

赞同按照实际交易价格作为报酬基数的主要观点(大多数被访者);

➤ 交易价格更明确，已经得到市场的认可（类似业务提成都以实际价格为准）；而所提及的正常的市场价格难以明确，不同时期、不同人评估都可能不同；

➤ 企业和个人都会受益，是双赢，因此一般情况单位会尽可能获得更高的转让费，因此实际的交易价格可以反映市场需求关系；

➤ 如果强制按照正常市场价格而定，有可能单位收益过低，不利于成果转化成功；

➤ 一揽子许可就类似打包折扣出售，为常规的、正常的销售方式，可以接受。

因此，这些被访者认为除非职务发明人能够证明单位恶意降低交易价格，否则应当按照实际成交价格计算报酬，这有利于成果转化保证职务发明人的收益。

赞同按照正常市场价格作为报酬基数的主要观点(部分被访者);

➤ 企业低于市场价格许可实施职务发明的，其中的价差应当由企业来承担，因为他们一定是获得了其他方面的收益，而发

明人收益则来源于报酬；

➤ 能够更好的保护发明人权益，可以避免类似低转高卖等损害职务发明人权益的情况³；

因此这些被访者表示如果能够证明可以按照正常市场价格许可实施职务发明的情况，应当按照正常的市场价格作为报酬基数。

其他观点（部分被访者）；

➤ 针对交叉许可，应当按照正常市场价格来计算，因为交叉许可的职务发明互相抵消了专利许可费，如果按照实际交易价格计算，则一方职务发明人无收益，而另外一方职务发明人收益降低，不合理；

➤ 针对一揽子许可，因为涉及到多个职务发明，可能牵扯多个职务发明人，因此在一揽子协议许可的时候，可以规定一个最低折扣限额，如果低于该折扣则需要听取职务发明人的意见；否则给予职务发明人太大的决定权，有可能会造成相关联的专利都难以实现成果转化。

（2）法律规定的必要性

针对上述情况，大多数被访者表示应当在草案中明确规定，这样可以弥补法律上的空白，给企业和职务发明人一个较为明显

³ 类似低价转让亲朋好友，然后再高价卖出。

的信息，避免纠纷产生。也有部分被访者表示不同行业、不同单位之间差异较大，硬性规定有可能不适用具体的单位，因此认为可以规定但是不要过于强制。

8.职务发明作为技术秘密保护的奖励

单位决定将发明作为技术秘密保护的情况，大多数被访者表示并未遇到，单位也没有对技术秘密保护的相关奖励作出规定或者与职务发明人之间有约定。

在有将职务发明作为技术秘密保护的单位中，大多数都会给职务发明人一定的奖励，但是随意性一般较大，总体来看金额会略低于专利申请的奖励。

相关法条

《职务发明条例草案》第 24 条：“单位决定对职务发明作为技术秘密予以保护的，应当根据该技术秘密对本单位经济效益的贡献参照本章的规定向发明人支付合理的补偿。”

9.职务发明人离职或者死亡的奖励兑现

(1) 职务发明人离职的奖励

当职务发明人调离原单位或者与单位解除劳动合同关系时，绝大多数单位表示没有明确对职务发明人奖励是否继续支付方面作出规定。实践中，单位有以下几种处理方式：

- 少数表示应该全额支付；
- 近半数表示应当有条件的进行支付，其中对于奖励应当

全额给付；对于报酬，最好能够在离职后一定期限内比如 3 年，仍然对职务发明人支付报酬；

➤ 也有少数被访者表示还要看离职的情况，如果职务发明人合同到期离职应当全额支付，如果提前离职且没有必要的理由那么单位可以不支付；

➤ 部分被访者表示所在单位并不会支付奖励。

总体来看，大多数被访者还是支持职务发明人离职后单位应当给予一定的奖励和报酬；为了避免纠纷，在劳动合同对离职后奖励支付进行约定是一个比较好的选择。

相关法条

《职务发明条例草案》第 25 条第 1 款：“发明人与单位的劳动、人事关系终止的，对在终止前完成的与单位业务有关的发明，发明人应当继续履行本条例第十条、第十四条、第十六条规定的义务，并继续享有署名权以及获得奖励和报酬的权利。”

（2）职务发明人死亡的奖励继承

在职务发明人死亡情况下，如果其家属主张继承职务发明奖励情况，虽然鲜有类似情况，但绝大多数被访者均表示应当支持或者在一定条件下支持继承。具体来说主要观点如下：

➤ 职务发明奖励作为一种财产形式的遗产，应当由职务发明人继承人继承；

➤ 也有被访者认为应当用一种补偿的方式支付职务发明

人继承人，全额支付可能存在一定困难，因为其继承人难以有效协助企业维护职务发明权利及再研发，且不是公司员工不适合查阅公司相关账簿。

➤ 有被访者表示，应当有明确的继承人证明时，单位才支付，否则如果职务发明人有多个继承人的时候有可能产生纠纷。

相关法条

《职务发明条例草案》第 26 条第 2 款：“发明人死亡的，其继承人或者受遗赠人有权继承获得奖励和报酬的权利。”

10. 职务发明人离职后的从业限制补偿

被访者中有一位职务发明人表示上一家单位通过支付 3 年的工资来限制她在新单位对类似业务领域提出专利申请。这个时候被访者提出是否能够较为明确的提出职务发明限制情况的补偿规定，另外就是希望能够给出对所属于类似业务界定的标准，希望通过立法给予支持或者指导。

（六）促进职务发明及其知识产权的运用实施

1. 税收优惠政策

对单位转化实施职务发明及其知识产权取得的收益，以及对发明人获得的奖励、报酬，按照国家有关规定实施税收优惠政策，所有被访者均表示合理且有必要。

被访者表示如果这样的政策执行，单位节省的成本可以更多地投入到研发部门，更乐意给予发明人奖励；发明人因为少上税

而实际增加了收入，积极性肯定也会更高。被访者认为这样的政策如果实施会促进单位的职务发明创造。

相关法条

《职务发明条例草案》第 29 条：“单位转化实施职务发明及其知识产权取得的收益以及发明人获得的奖励、报酬，按照国家有关规定享受税收优惠政策。”

2.考核、评定

《职务发明条例草案》第 30 条第 1 款：“国家有关主管部门在制定以单位的知识产权管理作为考核或者评定标准的政策和措施时，应当将单位落实职务发明制度的情况作为考核或者评定因素。”

对于上述规定，主要有如下观点。

认为合理且必要的主要观点（大多数被访者）；

➤ 奖励制度规定优先适用，如果不对单位落实规章制度情况进行监督，不合理；而作为考核项可以更好地督促单位制定和落实职务发明制度；

➤ 既然有条件享受优惠政策，说明技术创新方面有优势，那么对于这样的单位其奖励制度建立和落实的必要性也高；

➤ 既然鼓励单位制定职务发明管理制度，那么进行推动就是合理的。

认为合理但不必要的主要观点（少数被访者）；

➤ 规定合理，但是不同行业有差异，比如通信、IT 行业发

明较多，有必要，但是传统制造业较少，如果这样规定会给单位造成负担；

➤ 每个企业每年的工作重点可能有差异，最好将落实职务发明制度方面作为加分项而不是作为必评项。

认为不必要的主要观点（少数被访者）；

➤ 职务发明人权益保护在于单位对技术人员的重视程度，而不在于制度本身；

➤ 目前给企业规定的条条框框太多，单位可能为此要单独设计一套制度，而实践中可能不会实施，因为目前的状况公司都很认可。

（七）监督检查

对于单位落实职务发明制度的情况，监督管理部门进行监督管理，有利于维护职务发明人的权益。

1.启动方式

监督检查的启动方式为：依当事人申请或者根据举报信息对单位落实职务发明制度情况进行监督检查。

绝大多数对于这样的启动方式表示认可，符合民法上的“不告不理”的基本原则，在给予单位和职务发明人内部协调机会的基础上，为职务发明人提供了一个很好的维权渠道。有被访者特别提醒：如果启动监督检查工作，去单位之前不要提前打招呼以保证调研真实有效性。

也有少数被访者表示可以将日常常规监督和事件性监督检查结合起来，保障覆盖面。

当然也有少数被访者认为不合理，他们认为这些属于单位的内部事情，行政最好不要介入。

2. 监督检查权限、范围

《职务发明条例草案》第 32 条第 2 款：“监督管理部门进行监督检查时，有权查阅与职务发明有关的劳动合同、规章制度等材料，有权对相关当事人进行询问。单位和发明人应当如实提供有关材料和说明有关情况。”

绝大多数被访者认为该规定合理，因为这是取证的必要条件。也有被访者表示，有可能还不够，还应包括职务发明转让、许可合同等相关资料以便更好维护职务发明人权利，而不是仅仅集中在职务发明制度。还有受访者表示无论是当事人申请还是他人举报，都会有争议点，应当针对争议点进行重点检查。

也有被访者持部分反对的态度，表示应当首先监督单位落实制度，因为这个是目的，如果能够解决就不要介入监督检查；否则上来就监督检查，会造成单位的压力和负担⁴，单位有可能因此干脆不建立或者仅仅建立简单的制度。

⁴ 比如有人恶意举报。

3.监督检查相应的义务和责任

《职务发明条例草案》第 33 条第 1 款：“监督管理部门进行监督检查时，应当出示证件，依法行使职权，并应当对监督检查过程中知悉的商业秘密予以保密。”

被访者普遍表示这样的规定是必要的，应当依法监督和承担保密义务。但是也有被访者担心保密义务虽然规定了但是仍然有可能泄密。

（八）其他方面

1.对草案条文表述方面的意见

有被访者主动表达了这样的意见：他们感觉目前的法条规定让人感觉将单位和职务发明人放在了一种对立的层面；而职务发明人仍然是在单位工作的，职务发明的产生也是来源于职务发明人利用单位的资源完成的。因此建议草案在具体法条的设定上应当体现是促进职务发明，而不是造成单位和职务发明人的利益对立。

对草案中的称呼尽可能统一，比如将“发明人”统一为“职务发明人”，除非尚未确定该发明是否属于职务发明情况。

2.特殊行业的职务发明

有被访者表示，对于类似航天等特殊行业，所作出的发明仅仅应用于特殊的设备或者产品上，如果单位不申请专利，个人申请意义也不大（还要应用于这个较为狭小的行业），条例草案应

当对这种情况的职务发明奖酬保障作出规定。

另外一种情况，发明本身可能不会产生直接的经济效益，但是对社会总体利益有好处，被访者希望条例草案对这种情况也能够进行相应的规定。

三、深度访谈小结

综上所述，对深度访谈作如下小结，供立法参考：

1.目前企事业单位对职务发明相关制度建立基础较好，草案“鼓励从事研究开发的单位建立职务发明的知识产权管理制度”的规定较为合理；

2.目前企事业单位侵犯职务发明人署名权的现象较严重，绝大多数单位并未对署名权进行制度规定或者约定；目前草案对发明人认定及对署名权的维权规定合理，但实际中操作存在一定的困难；

3.目前利用单位物质条件产生的发明绝大多数认定为职务发明，无论是否有约定；

4.多数受访者认为草案规定企事业单位应当建立发明报告制度比较合理；

5.单位拟停止知识产权申请程序的情况下，职务发明人是否可以受让，建议最好先进行约定；

6.目前绝大多数企事业单位支付职务发明奖励，但是报酬兑现较少；

7.对草案授权职务发明人获知与发明有关的经济效益情况的规定表示支持;

8.对草案规定的法定奖金的最低数额标准表示认可;

9.被访者对交叉许可方式低于正常市场价格许可实施职务发明的,计算报酬基数倾向按照正常的市场价格;对于一揽子许可的方式低于正常市场价格许可实施职务发明的,计算报酬基数倾向于按照实际成交的价格;被访者倾向于立法上就此作出明确规定;

10.当职务发明作为技术秘密来保护,被访者认为应当给予职务发明人奖励和报酬;

11.对草案规定的职务发明人离职后应当获得奖酬以及死亡后奖酬可被继承表示支持;

12.支持对单位转化实施职务发明及其知识产权取得的收益和职务发明人获得的奖酬按照国家有关规定实施税收优惠政策,认为会促进职务发明创造;

13.支持草案对将单位落实职务发明制度情况作为考评因素(当国家有关主管部门在制定以单位的知识产权作为考核或者评定标准的政策和措施时);

14.支持草案对职务发明制度落实状况监督检查的启动方式、范围、权限以及相应的义务和责任。