

第六部分：主要结论

三、主要结论

（一）制度建设

1. 与职务发明有关的知识产权管理规章制度

调研结果显示，绝大多数单位表示有相关的职务发明管理制度，其中大多数制定了专门的知识产权规章制度。

从不同单位性质角度来看，国有企业和外资企业制定专门的知识产权管理制度的比例高于民营企业。

从行业差异来看，化工生物行业制定专门的知识产权管理制度的比例最高，其次是通信行业，机械行业比例最低。

从专利申请量差异来看，专利申请量越大，单位制定专门的知识产权管理制度的比例越高。

此外，深度访谈中有研究院所表示，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. 职务发明权利归属规定

从调研结果来看，绝大多数单位就员工在职期间所做发明的归属作出了约定，其中有 40.6% 的受访者表示约定在职期间所做出的与单位业务有关的发明创造归单位所有，还有 28.6% 约定在职期间所做出的任何发明创造都归单位所有。此外，从深度访谈情况看，利用单位物质条件产生的发明绝大多数被认定为职务发明，无论是否有约定。

从单位性质差异来看，外资企业规定在职期间所做出的与单

单位业务有关的发明创造归单位所有的比例和无论是否相关均归单位所有的比例均高于国有企业和民营企业。

从行业差异来看，各行业差异不大，仅机械行业规定在职期间所做出的与单位业务有关的发明创造归单位的比例略高于化工生物行业和通信行业。

从专利申请量差异来看，申请量越大的单位规定在职期间所做出的任何发明创造都归单位所有的比例越高；而小型单位未作出任何约定的比例相对高于其他单位。

3. 职务发明报告制度

从座谈和实地走访的情况看，受访者普遍认为，.发明报告制度优点很多，但实践中企业内部往往存在与此类似的规定，没有必要通过专门立法的形式加以硬性规定。建议多作概括性立法，应充分尊重企业自主性，考虑市场主体各自经营管理的特殊性，给予企业更大的操作空间。

从问卷调查情况看，发明人将做出的发明报告交给单位后，大多数单位表示会在一定期限内做出答复，并确定其是否为职务发明。从答复周期来看，大多数单位会在 1 个月左右给予答复；依照《职务发明条例（送审稿）》第 12 条规定答复期限为 2 个月计算，近 8 成单位能够满足该规定。而从座谈和实地走访的情况看，多数受访者认为条例规定报告制度的有关期限设定过短，这会造成企业在操作实践中无暇应付，建议条例规定应有更大弹性，以尊重市场主体的自主选择以及市场规则的灵活性。

从单位性质差异来看，外资企业要求无论发明人是否认为属于职务发明均需要向企业进行报告的比例高于国有企业和民营企业，但是单位收到报告后在一定期限内答复发明人是否为职务发明的，国有企业比例高于外资企业和民营企业。

从行业差异来看，化工生物行业中对研发进展管理力度大，对职务发明的挖掘和指导具有更大的主动性；相比较而言，机械制造行业发明人报告与否的自主权更大。

从专利申请量差异来看，各单位之间差异不明显。

（二）职务发明人权益保护状况

1. 署名权

调研结果显示，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。在不同的单位性质中，民营企业最为严重；在不同的专利申请量的单位中，小型单位中将未做出直接的、实质性贡献的人署名为发明人的比例最高。

为了更好维护职务发明人署名权权利，绝大多数受访者对《职务发明条例（送审稿）》中规定对两次以上（包含两次）侵犯职务发明人署名权的单位应当进行行政处罚的规定表示赞同，深度访谈中也有受访者表示，该规定在实际中操作存在一定的困难。

2. 职务发明人对专利申请进度的知情情况

调研显示，绝大多数单位表示发明人可以通过单位的主动通

报或者发明人向有关部门咨询来获得专利申请进度情况。从单位性质差异来看，国有企业主动告知职务发明人专利申请进度的比例高于外资企业和民营企业；从行业差异来看各行业差异不大；从单位专利申请量差异来看，小型单位主动告知申请进度的比例略低。

3. 特殊情况下职务发明人的知情权和受让权

《职务发明条例（送审稿）》中规定，为了保障发明人的权益，单位中止职务发明的知识产权申请程序或者放弃已获得的知识产权的，应当事先通知发明人。发明人可以通过与单位协商，有偿或者无偿获得该职务发明的知识产权申请或者知识产权；双方协商不成的，可以按照草案规定的程序来解决争议。

问卷调查显示，拟停止职务发明的专利申请程序或者放弃单位所有的职务发明专利时，绝大多数单位表示会提前通知该项职务发明的发明人。若单位决定停止职务发明的专利申请程序或者放弃一项职务发明的专利情况下，目前受访者少有表示一定会允许或者不允许发明人受让该权利，大多数有过这种经历的受访者表示视情况来决定是否允许是比较合理的。

从单位性质差异、行业差异以及单位专利申请量差异来看，不同单位之间差异不大，视情况来决定是否允许的比例最高。

而从座谈和实地走访的情况看，多数受访者表示，拟停止的知识产权转给发明人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，会造成企业经营活动的潜在风险（如发明人起诉客户）。

4. 专利授权或获得其他知识产权后对职务发明人的奖励情况

问卷调查显示，单位获得专利授权或获得其他知识产权后，大多数单位表示无论是否为重点技术均会给予奖励；也有部分单位表示仅对于某些重点技术给予奖励；仅有个别单位表示不会给予职务发明人任何奖励。从对给予职务发明人奖励的具体计算方法的倾向来看，大多数受访者倾向规定固定的数额，表示这样便于管理和调整。

从单位性质差异来看，国有企业无论该发明是否认定为重点技术均会给予发明人奖励的比例高于外资企业，显著高于民营企业，但均认为规定固定的奖励数额最为合理。

从行业差异来看，化工生物行业无论该发明是否认定为重点技术均会给予发明人奖励的比例最高，而通信行业就重点技术方面的发明给予奖励的比例相比较其他行业更高，但均认为规定固定的奖励数额最为合理。

从单位专利申请量差异来看，中小型企业和小型企业仅对重点技术给予奖励的比例高于中型企业，但均认为规定固定的奖励数额最为合理。

而从座谈情况看，有受访者建议，条例规定的奖酬标准与专利法实施细则的内容应尽量保持一致。也有受访者表示，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。

实地走访中，有受访者建议，计算奖励的基础为“月平均工资”，且奖励基准不宜作全国统一标准，应考虑不同地区以及不同企业的实际情况。

此外，座谈中，有受访者也建议条例对“奖励”、“报酬”应作更为明确的定义，且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。

5. 技术秘密奖励情况

问卷调查显示，当单位将职务发明作为技术秘密予以保护时，大多数单位会在该项技术秘密产生经济效益后给予发明人一定的补偿。不同类型的单位在这方面差异不明显。

而从座谈和实地走访的情况看，不少受访者认为条例对“技术秘密”的界定不清晰。实践中，技术秘密与发明的保护以及对相关人员的奖励有很大不同，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，给企业带来很大的负担，有碍企业经营、管理。

6. 职务发明报酬兑现情况

问卷调查显示，绝大多数单位表示取得经济效益后向职务发明人兑现了报酬，大多数报酬兑现的方式是根据经济效益等情况

一次性兑现报酬，报酬兑现时间主要集中在专利授权后或者专利产生经济效益后。

各类型单位均有绝大多数表示取得经济效益后向职务发明人兑现了报酬，兑现的方式以根据经济效益等情况一次性兑现报酬为主。从兑现时间来看，国有企业和中型单位更倾向在专利授权后兑现报酬。

而从深度访谈的情况看，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。

在座谈和实地走访中，有受访者表示，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。而“约定优先”的规定也不能避免发明人滥用权利或“漫天要价”，建议给予企业实际的操作弹性或选择空间。也有受访者表示，企业经营实践中，不会也无法计算单个专利的经济效益，以团队为单位给予发明奖励的情况比较多见。

此外，座谈中有受访者表示，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。

7. 特殊情况职务发明奖酬兑现情况

问卷调查显示，当职务发明人与单位终止劳动、人事关系后，

绝大多数单位表示均会不同程度上支付职务发明奖酬；如发生发明人死亡的情况，当其亲属主张继承职务发明奖酬时，大多数单位表示均会不同程度上支付职务发明奖酬。

座谈中，有受访者表示，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。

同时，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。实践中，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。

（三）其他

1.对于职务发明奖酬税收优惠，受访者普遍支持，认为这将有助于提高职务发明人积极性。

2.部分受访者建议条例要更加贴近企业经营、管理实际；争议较大的内容，可作概括性立法，给予企业自由选择的空间。

3.还有部分受访者认为条例对于发明的定义过于宽泛，没有区分发明与技术秘密。