

---

# 职务发明制度实施情况及完善 发明人调研报告

国家知识产权局条法司

北京君途管理咨询有限公司

二零一二年六月

## 目录

前言 .....	III
一、项目工作概述 .....	1
(一) 项目背景及目标.....	1
(二) 调研基本信息.....	2
1. 调研对象 .....	2
2. 调研方法和调研执行状况.....	2
3. 报告其他术语说明.....	3
二、职务发明制度实施及完善调研内容分析.....	5
(一) 职务发明驱动.....	5
1. 现况描述 .....	5
2. 现况分析 .....	5
(二) 知识产权管理相关制度设计及实施现况.....	8
1. 职务发明人对所在单位相关制度的了解情况.....	8
2. 单位知识产权相关制度设置情况.....	9
3. 职务发明管理部门及实施现况.....	9
(三) 职务发明产生及汇报现况.....	11
1. 职务发明汇报制度现况.....	11
2. 法定汇报制度必要性.....	11
3. 职务发明内部认定标准.....	12
4. 职务发明汇报后发明人权利状况和期望.....	13
(四) 职务发明奖励.....	18
1. 职务发明奖励.....	18
2. 职务发明报酬.....	27
3. 对目前职务发明奖励报酬约定优先、法定作为补充的原则的看法 .....	34
4. 其他相关内容.....	35
(五) 特殊情况职务发明人权利保护.....	37
1. 职务发明人流动情况.....	37
2. 单位在很长时间内未实施或者许可他人实施该专利情况.....	37
3. 单位拟放弃专利权情况.....	39
4. 单位在一定期间内没有就职务发明创造申请专利或者作为技术秘密保护情况.....	39
5. 单位拆分、合并、破产情况.....	40
6. 职务发明人失踪或者死亡情况.....	41
(六) 其他有关内容.....	42
1. 有关职务发明奖励争议的解决方式.....	42
2. 关于职务发明制度的主要问题.....	42
三、调研中职务发明人建议 .....	44
(一) 促进单位与研发人员签订技术开发合同或者劳动合同时就职务发明奖励、特殊情况处理进行事前约定 .....	44
(二) 离职人员的报酬支付建议.....	45
(三) 奖励“以单位与个人约定优先，法律作为补充”建议保留奖励的底线 .....	46
(四) 扩大宣传，让职务发明人提高维权意识.....	46
(五) 其他方面 .....	47
1. 建立奖励发放的诚信第三方.....	47

2. 受访者建议立法听证多听听职务发明人的想法 .....	47
-------------------------------	----

## 前言

人才是我国经济社会发展的第一资源，创新是我国经济社会发展的根本动力。提高自主创新能力、建设创新型国家，必须依靠科技人才，充分调动和发挥他们从事科技创新及其转化运用的积极性、主动性和创造力。职务创新成果的权利归属和利益分配制度，直接影响和决定了科技人才及其所在单位进行科技创新和转化运用的积极性。为此，《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》明确提出，要“制定职务技术成果条例，完善科技成果知识产权归属和利益分享机制，保护科技成果创造者的合法权益。明确职务发明人权益，提高主要发明人受益比例。”中央人才工作协调小组有关文件明确国家知识产权局牵头落实前述政策。

为落实《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》的要求，国家知识产权局条法司委托北京君途管理咨询有限公司就职务发明制度的实施情况，进行了主要针对职务发明人的专题调研。

本次调研的主要目的是深入了解我国职务发明制度的实施情况，重点了解企业对职务发明管理、奖酬等制度的落实情况以及发明人权益保障情况，发明人对职务发明相关制度、法律实施情况的意见和完善建议，综合调研结果，为职务发明立

法提供实证支持。

本次调研对象为来自国有企业、民营企业、三资企业、科研院所以及大专院校的职务发明人、技术研发人员及管理人员，通过定量问卷调研以及定性深度访谈两种调研方法征集相关意见和建议，在数据采集、整理和分析的基础上，提出了调研报告，希望能为立法决策提供有益参考。

## 一、项目工作概述

### (一) 项目背景及目标

为深入了解我国职务发明制度的实施情况，落实中共中央、国务院 2010 年发布的《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020 年）》提出的“制定职务技术成果条例”和“制定职务发明人流动中的利益共享办法”的任务，需要进一步的了解职务发明制度和发明人权益的实际情况和需

求。

通过对职务发明人的调研，预期实现如下目标：

1. 了解目前国内企事业职务发明管理制度的制定、内部宣传以及落实状况；
2. 了解目前国内企事业职务发明奖酬制度的制定、内部宣传以及落实状况；
3. 获得国内企事业在职务发明的创造驱动、内部申报以及实施等过程中，职务发明人对相关制度、法规实施情况的评价和诉求；
4. 其他与职务发明相关的内容测评。

综合调研结果，为职务发明相关法律法规制定和修改提供信息支持。

## (二) 调研基本信息

### 1. 调研对象

本次调研群体为国内企事业单位的职务发明人；具体受访者近 3 年内有过职务发明专利申请/授权或者职务发明认定为技术秘密保护的职务发明人。

调研单位性质包含国有企业（含国有控股）、民营企业（含股份制）、三资企业、科研院所以及大专院校 5 类。

### 2. 调研方法和调研执行状况

本次调研方法包括定量问卷调研以及定性深度访谈两种方法。

#### (1) 定量问卷调研执行状况

定量问卷调研共计完成 200 份有效问卷，按照单位性质进行配额统计。具体配额完成情况参见下表：

类别	国有企业	民营企业	三资企业	科研院所	大专院校
完成样本量	35	68	36	31	30

从调研城市来看，定量调研职务发明人所在地包含北京、上海、河北、湖南、云南等 27 个省市；从职务发明人所在单位的研发人员规模开看，既包含 5000 人以上的单位，也包含研发人员低于 10 人的单位；从职务发明人所在部门来看，既包含研发部门人员，也包含制造部、工程部等部门；从职务发

明人职务来看，既包含基层员工，也包含单位管理者，具有很好的代表性。

## (2) 定性深度访谈执行状况

深度访谈共计完成 20 位。受访者所在单位包括国有企业、民营企业、三资企业、科研院所和大专院校 5 类；受访者包括普通研发人员、中层管理研发人员以及公司管理人员，受访者意见具有较好的代表性。

## 3. 报告其他术语说明

(1) 报告采用以下原则定义持同一意见的受访者人数。

概念	涵义	覆盖度
绝大多数受访者	80%以上	普遍
多数受访者	50%~80% (含 50%)	
部分受访者	20%~50% (含 20%)	
少数受访者	5%~20% (含 5%)	典型
个别受访者	5%以下	个案

(2) 报告通过以下原则定义不同类别百分比比较的差异性。

百分比差异	相差超过 20% (含 20%)	相差 10% (含) ~20%之间	相差 5% (含) ~10%之间	相差 5%以下
差异描述	有明显差异	有较大差异	有一定差异	略有差异



(3) 如果单类别的样本量小于 30 个，统计分析意义不大，报告中用“\*”标注。

(4) 根据计算结果，全文数据结果按照四舍五入保留小数点后一位。

## 二、职务发明制度实施及完善调研内容分析

### (一) 职务发明驱动

#### 1. 现况描述

定性调研显示，可以从两个维度对职务发明的驱动进行分析。具体参见图 1。

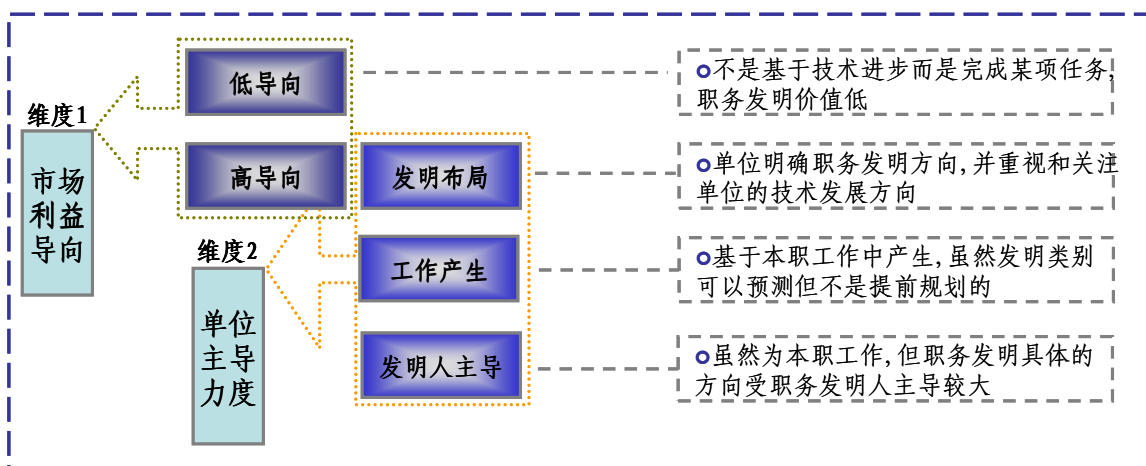


图 1 职务发明驱动分类

维度 1 是依据职务发明的市场利益导向程度进行划分。以市场利益为导向的职务发明相对价值更高，在实践中越有可能实现成果转化从而产生收益；不以市场利益为导向的职务发明相对价值较低，单位主要看重的是职务发明申请或者授权的数量而不是职务发明价值。

维度 2 是依据职务发明方向的主导权差异而进行的划分。

#### 2. 现况分析

不同维度之间的划分可以更好的对目前职务发明制度实

施情况进行解读。

### (1) 低市场利益导向的职务发明

低市场利益导向的职务发明的产生来自于单位和职务发明人两种情况。

单位为了某种利益或者行政任务,而不是基于技术进步进行创造发明。比如受访者反映的一些情况:在税收上享受优惠政策需要每年完成一定数量的专利申请,从而促使单位要求完成一定数量的职务发明;当地政府相关部门对单位要求每年完成一定数量的专利申请的行政压力造成低市场利益导向的职务发明产生。

职务发明人为了利益。比如职务的晋升要求具有一定数量的专利;或者为了完成某一项任务或者课题将专利申请作为评价的标准。

上述这些情况,单位和个人追求的是专利的授权,在意的是数量而不是质量,单位和职务发明人对职务发明转化关注低,相对而言对职务发明奖酬重视程度也很小。

### (2) 高市场利益导向的职务发明的三种情况

高市场利益导向的职务发明其特点在于重视职务发明的价值,包括技术进步和经济利润等方面,所以这类的职务发明成果转化前景好,单位和职务发明人重视程度也高。

针对高市场利益导向的职务发明，按照单位在职务发明产生中的主导作用可以分为三种情况，即维度 2。

**单位发明布局。**单位对技术研究方向规划清晰，职务发明目标明确，对职务发明的预期价值有估计和期望；这种情况下，单位主导职务发明方向，过程关注和监管职务发明进展，重视程度很高；一般这样的单位中会制定完善的职务发明相关制度。

**工作产生。**单位并未下达明确的职务发明目标和任务，单位监管和督促力度相对较小，但由于主要基于本职工作而产生职务发明，所以虽然不是单位计划中但是能够预测职务发明的方向；这种情况，单位对职务发明的产生和汇报监控力度较小，职务发明人汇报与否的主动权较高。

**发明人主导。**即个人对研究方向等具有很大自主权，单位更多是起到协助专利申请和成果转化的作用；职务发明人在专利汇报上占有主动地位。一般而言这种情况主要存在大专院校和科研院所这些事业单位。

## (二) 知识产权管理相关制度设计及实施现况

### 1. 职务发明人对所在单位相关制度的了解情况

通过定性调研获知，职务发明人对所在单位知识产权相关制度了解和关注情况存在较大差异，具体如图 2 所示。

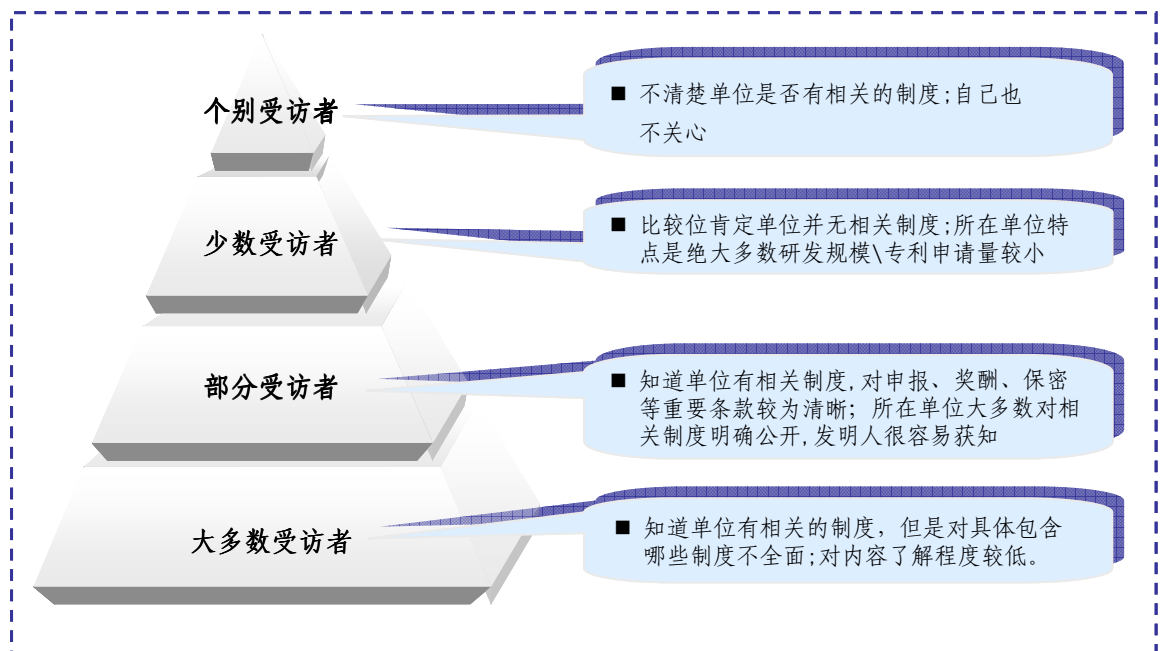


图 2 职务发明人对所在单位知识产权相关制度了解程度示意图

职务发明人对所在单位知识产权管理相关制度了解程度与 3 个因素有关：1.单位是否设置了相关的管理制度？2.单位是否给予职务发明人了解这些制度的信息渠道？3.职务发明人是否关注这些制度？

通过定性调研获知，大多数职务发明人对所在单位知识产权管理相关制度了解较少的主要原因为：首先是大多数职务发明人并未主动关注和重视知识产权管理相关制度；其次为单位并未对职务发明人就相关制度予以宣传和发布；第三为部分单

位并未制定相关制度。

## 2. 单位知识产权相关制度设置情况

定量调研显示，12%的受访者表示不清楚单位是否有知识产权相关规定或者不清楚具体内容；而职务发明人最为了解的制度为奖励办法，这也是职务发明人最为关注的内容。

实际上，大部分单位的知识产权管理办法为综合性的管理办法。比如某企业在知识产权管理办法中包含了对专利申请以及奖励的规定。

表 1 调研单位知识产权相关制度设置比例<sup>1</sup>

类别	国有企业	民营企业	三资企业	科研院所	大专院校	整体
N (人数) =	35	68	36	31	30	200
奖励办法	54.3%	48.5%	75.0%	64.5%	66.7%	59.5%
申请管理办法	40.0%	32.4%	47.2%	61.3%	60.0%	45.0%
知识产权管理办法	62.9%	38.2%	33.3%	41.9%	23.3%	40.0%
技术成果保密规定	45.7%	36.8%	55.6%	41.9%	20.0%	40.0%
员工竞业禁止规定	11.4%	29.4%	38.9%	3.2%	6.7%	20.5%
不清楚具体情况	8.6%	14.7%	13.9%	9.7%	10.0%	12.0%

不同性质单位比较来看，相对而言，三资企业在技术成果保密规定、员工竞业禁止规定等保密方面设置比例较高；科研院所和大专院校在申请管理办法方面设置比例高于其他单位。

## 3. 职务发明管理部门及实施现况

定量调研中大多数受访者（73.9%）表示所在单位都设置了知识产权（或专利）管理部门；未设置管理部门的单位主要

<sup>1</sup> 职务发明人对所在单位相关制度了结不一定全面，实际单位相关制度设置的比例可能更高；多选题，累计百分比可能超过 100%。

集中在单位规模较少、专利申请量较低的企业，以及部分大专院校。

其中，科研院所和大专院校设置的管理部门主要为独立的部门，如科技处、专利申请及成果转化办公室。

而对于企业而言，大部分专利申请量较小的企业的职务发明管理部门主要是隶属于技术研发部门以节省成本；而大多数专利申请量较多的企业的管理部门为独立的部门或者隶属于法务部门，这样专利申请、与外部代理机构沟通等事务性工作可以由管理部门承担，而研发部门集中精力于发明创造。

### (三) 职务发明产生及汇报现况

#### 1. 职务发明汇报制度现况

定量调研显示，目前大多数（62.3%）受访者所在单位建立了职务发明创造的报告制度，即发明人完成发明创造后应当及时向单位报告的制度。

通过定性调研了解到，汇报制度建立与否，和职务发明产生的驱动类型（见前（一）部分）有一定关联。职务发明非市场利益导向的单位大多数未建立汇报制度，因为主要是以任务完成为主；对于有发明布局的单位则大多数建立了汇报制度，以便于单位掌握单位技术发展情况；其他两种情况则根据单位具体情况而定。

#### 2. 法定汇报制度必要性

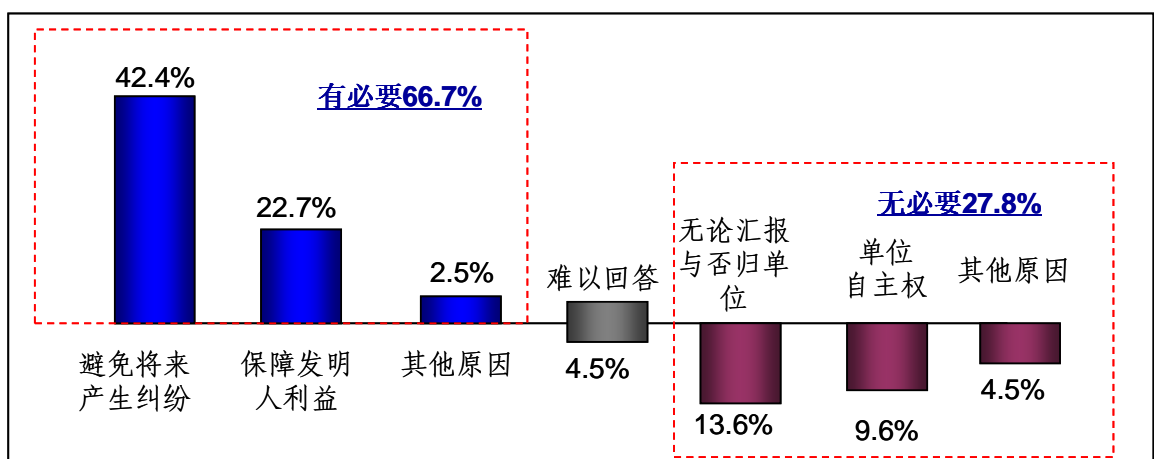


图 3 法定汇报制度必要性示意图

如图 3 所示，对于是否有必要通过立法设立发明报告制



度，大多数受访者（66.7%）表示有必要，主要依据是单位设计好制度，可以避免将来产生的争议。在定性调研中，也有个别受访者指出单位建立汇报制度可以及时提醒职务发明人保密意识，避免“无心”的泄漏职务发明秘密。

部分受访者认为没有必要，主要依据是从权利归属角度来看，无论是否汇报，所有权归单位。在定性调研中，也有部分受访者表示，制度的建立一定考虑其可执行性和操作性；比如职务发明人对发明创造占主导地位，是否汇报的主动权几乎全在于职务发明人的主观意愿，汇报制度的引导意义更加大于管理意义，因此法定汇报制度意义不大。

### 3. 职务发明内部认定标准

职务发明人所在单位对职务发明作出专利申请、作为技术秘密保护或者不认可等决定的依据即为内部认定标准。

#### (1) 认定标准

从定量调研来看，部分受访者（43.7%）所在单位并未设定内部标准，一般职务发明人提出即可进行专利申请，职务发明的认定则通过国家知识产权局专利局的审查进行评定。从单位性质来看，大专院校、科研院所以及民营企业比例较高。

具体参见表 2。

表 2 单位对职务发明内部认定标准<sup>2</sup>

类别	国有企业	民营企业	三资企业	科研院所	大专院校	整体
N (人数) =	35	67	36	31	30	199
一般提出即可申请	14.3%	50.7%	16.7%	54.8%	83.3%	43.7%
内部有评价标准	45.7%	28.4%	66.7%	35.5%	23.3%	38.7%
一事一议	34.3%	23.9%	44.4%	16.1%	6.7%	25.6%
由相关的评价部门	22.9%	4.5%	38.9%	32.3%	0.0%	17.6%
其他情况	8.6%	9.0%	0.0%	3.2%	0.0%	5.0%

相对而言三资企业对职务发明内部设置认定标准的比例明显高于其他性质的单位；同时三资企业在依据标准进行评价的比例也高于其他单位。

## (2) 内部标准认定合理性

虽然不同性质的单位之间对职务发明的内部认定标准和方式存在差异，但是绝大多数受访者均表示目前所在单位的认定方法合理，不需要进行调整和改变。

## 4. 职务发明汇报后发明人权利状况和期望

### (1) 单位对职务发明做出决策后的知情权

单位就职务发明做出申请专利或者作为技术秘密保护的决策，绝大多数单位都告知了职务发明人。

<sup>2</sup> 多选题，累计百分比可能超过 100%

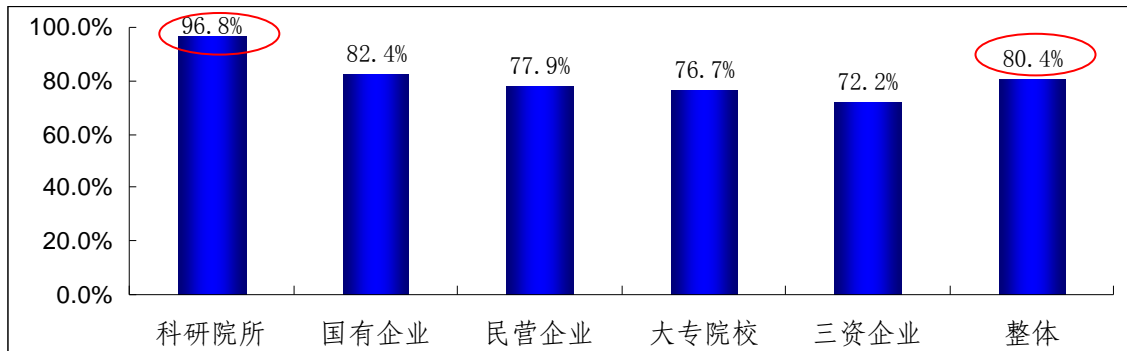


图 4 单位就职务发明作出申请专利或者作为技术秘密保护的决策告知发明人的比例

同时，绝大多数（92.5%）受访者也表示，应当建立单位就职务发明作出申请专利或者作为技术秘密保护的决策后告知发明人的制度，从而保证职务发明人的知情权。

## (2) 专利申请过程申请进度和结果知情权

定量调研结果显示，当职务发明作为专利申请时，绝大多数（90%）受访者可以通过各种渠道获得申请进度和结果。具体参见图 5。

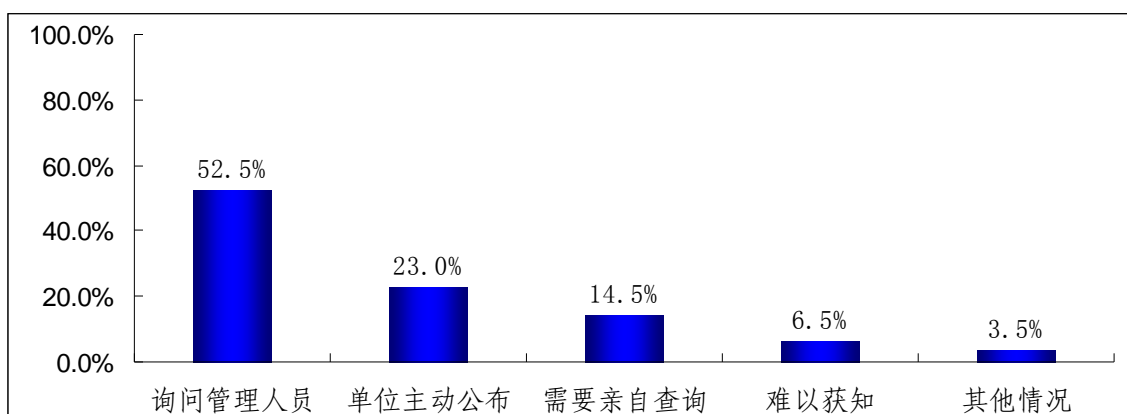


图 5 专利申请过程申请进度和结果信息获取的渠道的比例

大多数（52.5%）受访者最主要的信息渠道是询问单位的

管理人员，这种方式也得到受访者认可，受访者表示专利申请周期较长，过程中通过技术答复可以了解进展；但受访者也表示对于专利申请有最终的结果，比如授权或者驳回，单位应当及时告知发明人。

部分（23.0%）职务发明人所在单位会主动公布，其中建立网站是一种公布的常见方式。比如某企业就建立了内部的知识产权管理网站，员工网络汇报职务发明，该中心做出是否申请专利等决策也会在网站进行公布从而方便员工查询；如果已经进入专利申请阶段，申请进度信息也会及时在网站上进行更新。

### (3) 专利申请署名真实性

根据专利法实施细则的规定，发明人或者设计人只能是对发明创造的实质性特点作出创造性贡献的人；职务发明人在专利申请中有署名权。

如表 3 所示，部分（26.0%）受访者表示所在单位存在职务发明署名不真实的情况。

表 3 单位内是否有未对发明创造做出实质性贡献但是署名的比例分配表

类别	国有企业	民营企业	三资企业	科研院所	大专院校	整体
N (人数) =	35	68	36	31	30	200
没有	48.6%	36.8%	61.1%	58.1%	16.7%	43.5%
有	8.6%	33.8%	11.1%	16.1%	56.7%	26.0%
不清楚	42.9%	29.4%	27.8%	25.8%	26.7%	30.5%

其中，大专院校比例最高，超过半数；受访者表示，大专

院校因为职位晋升、课题结案等原因对专利数量有一定的要求，所以存在着专利发明挂名的情况。

其次为民营企业；单位有非创造人署名情况的受访者表示，大部分职务发明署名更换的情况为企业所在法人代表或者股东直接作为专利申请人；还有少数受访者表示由于职务发明很多时候都是团队完成的，虽然部门领导并未作出创造性贡献，也会挂名，这也能够理解。

#### (4) 对于利用单位物质技术条件完成的发明创造的权属情况

大多数（69.3%）受访者表示目前单位约定，利用单位物质条件完成的发明创造所有权归单位。具体情况参见图 6。

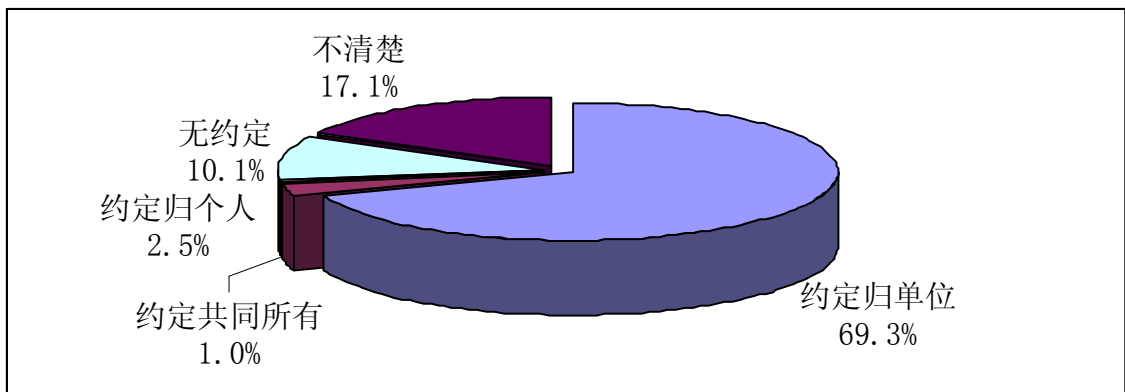


图 6 利用单位物质技术条件完成的发明创造的权属约定情况

#### (5) 对于单位未申请国家发明人专利申请权的可行性评价

如果单位决定就职务发明申请专利的，对于单位未申请的国家，职务发明人是否可以用自己的名义自行申请？

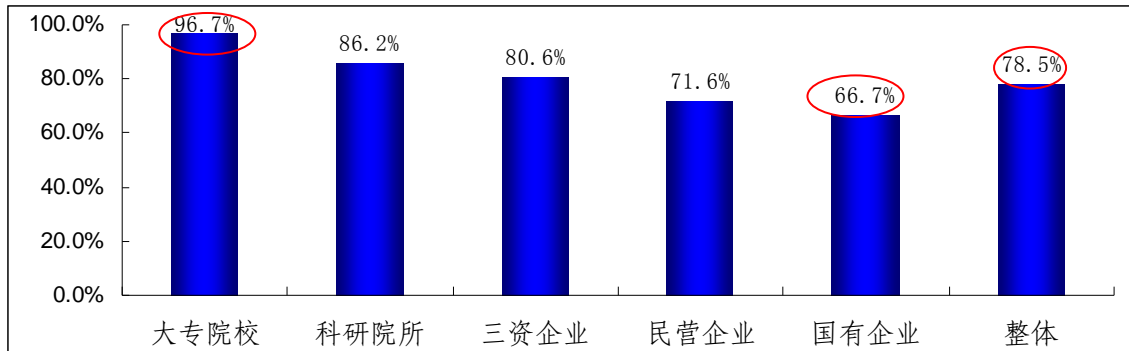


图 7 赞同对于单位未申请国家发明人有专利申请权的比例

**职务发明人意愿。**定量调研显示，大多数（78.5%）受访者赞同赋予职务发明人申请权利。其中大专院校发明人多为发明人主导职务发明方向，申请自主权较大，所以认可比例最高；相对而言，所在单位为国有企业的发明人赞同比例偏低，有受访者明确表示个人应当服从单位的利益。

**实际操作层面上职务发明人想法。**受访者表示职务发明人在其他国家提出申请最好要与所在单位进行前期的沟通和协商。从定性调查来看，大多数职务发明人表示，为避免引起纠纷，发明人应当与单位沟通并达成书面协议；同时考虑到单位处于强势地位，比如单位可以表示暂时性在某一国家不申请从而对抗职务发明人申请权，有受访者表示建议立法时可以规定从发明人提出申请在某一国家申请之日起如果经过了一定期限，单位不予答复则视为同意，职务发明人即获得该国家的专利申请权。

## （四）职务发明奖酬

奖励报酬制度是在职务发明权属单位的情况下对职务发明人权益的基本保障。我国专利法规定，职务发明申请专利的权利归单位，发明人（设计人）享有获得奖励和报酬的权利。同时专利法和实施细则对奖励和报酬遵循“约定优先、法定补充”的原则，因此单位内部制度设计和具体实施情况对职务发明人奖酬权利保障和实现具有直接的影响。

### 1. 职务发明奖励

#### （1）职务发明奖励制度

目前绝大多数（77.3%）受访者表示单位规章制度中对职务发明奖励做出了明确规定；少数（14.1%）的受访者表示所在单位既未在规章制度规定也未通过合同约定，而是采用一事一议的方法。

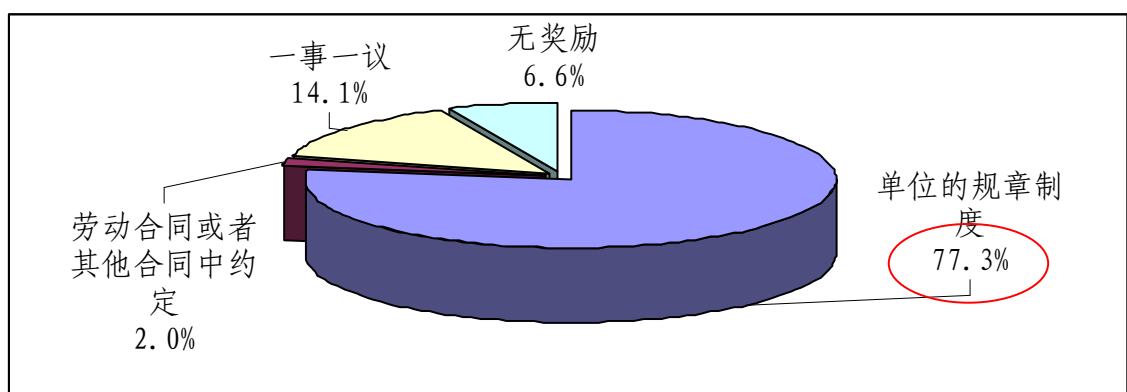


图 8 单位对职务发明奖励制度设计情况

## (2) 职务发明作为专利申请奖励兑现现状及评价

### ① 职务发明作为专利申请奖励兑现现状

根据专利法及其实施细则的规定，在职务发明创造被授予专利权后，单位应当向职务发明人给予奖励。

定量调研结果显示，绝大多数（87.4%）受访者表示所在单位全部兑现或者大部分兑现职务发明奖励，说明单位执行情况较好。具体请参见图 9。

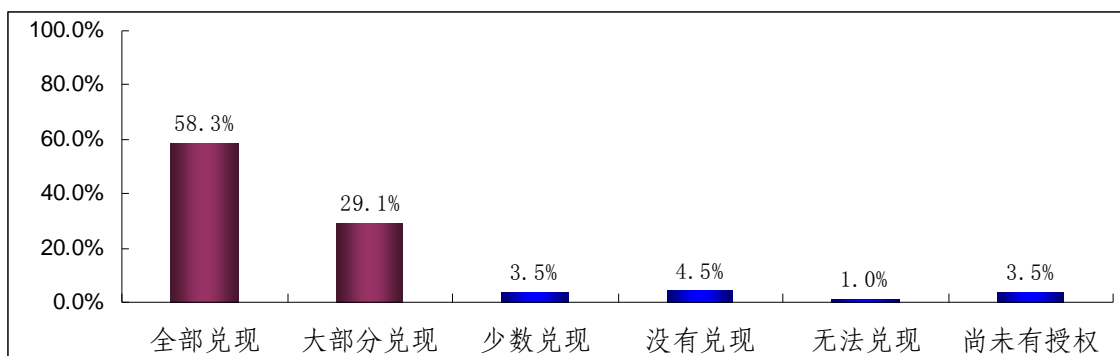


图 9 单位对职务发明奖励兑现情况

### ② 职务发明作为发明专利申请奖励金额

**发明专利奖励发放形式。**定性调研显示，单位在被授予一项发明专利权，各单位给予职务发明人奖金的形式基本分为以下几类：

- 大多数受访者表示主要是在授权后一次性支付职务发明人奖金；
- 部分受访者表示单位奖励分为两次发放，第一次为专利



申请受理后发放，第二次为专利授权后发放；

- 个别单位在专利受理后即发送全部奖金，这样单位主要是为了完成年度行政任务。

**发明专利奖励金额。** 单位之间专利奖励金额存在较大差异。其中大部分（50%）受访者表示所在单位给予金额在 1000 元到 5000 元之间；部分（23.7%）受访者则表示单位会对发明专利的实际效益评估后酌情给予奖金。具体情况参见表 4

表 4 单位发明专利奖励

类别	国有企业	民营企业	三资企业	科研院所	大专院校	整体
N (人数) =	35	67	35	31	30	198
8000 元以上	2.9%	9.0%	8.6%		10.0%	6.6%
5001-8000 元	11.4%	1.5%	8.6%	9.7%		5.6%
3001-5000 元	25.7%	31.3%	20.0%	29.0%	6.7%	24.2%
1001-3000 元	28.6%	23.9%	20.0%	25.8%	33.3%	25.8%
低于 1000 元	8.6%	6.0%	34.3%	6.5%	23.3%	14.1%
根据发明实际效益评估	22.9%	28.4%	8.6%	29.0%	26.7%	23.7%

**发明专利奖励合理性评价。** 从图 10 来看，大多数（50.3%）受访者认为所在单位发放奖金合理。

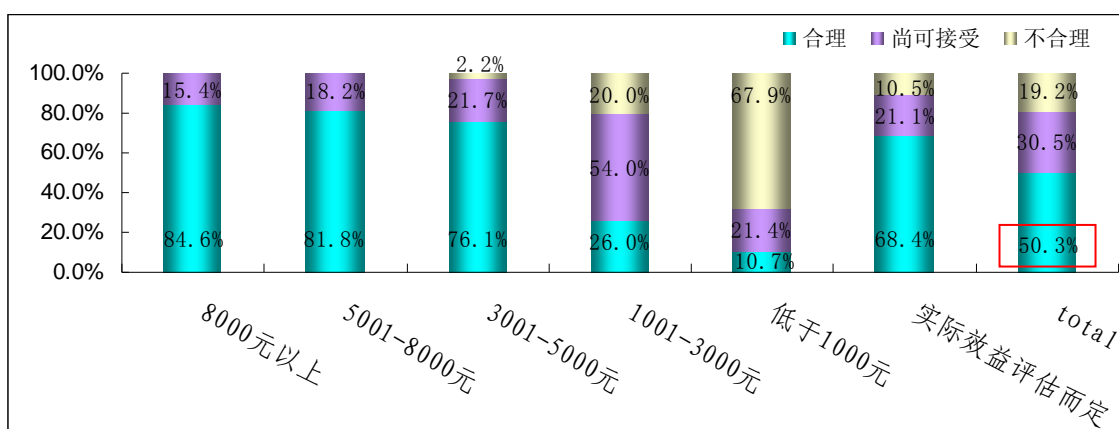


图 10 单位专利奖励合理性评价

目前奖金在 5000 元以上的受访者绝大多数认为目前的专

利奖励合理；奖金金额在 3001 元-5000 元的受访者大多数认为合理；单位按照发明效益评估来发放奖金的方式也得到大多数职务发明人的认可。

发明奖金在 1000 元-3000 元之间，只有部分受访者认为合理，大多数受访者则表示尚可接受；

但是发明奖金在 1000 元以下，则大多数受访者认为不合理。

对认为目前单位给予发明奖励不合理的 67 位受访者进一步调研询问获知，如果单位能够给予 3000 元奖金，则能够得到绝大多数（89.6%）受访者的认可。

综合来看，如果单位对发明专利奖励最低设置为 3000 元，超过部分依据单位各自情况而定，绝大多数职务发明人会表示满意或者认可。

### ③ 职务发明作为实用新型和外观设计专利申请奖励

**实用新型和外观设计专利奖励金额。**单位之间对实用新型和外观设计专利给付奖金差异较大，相对而言 1000 元-3000 元之间比例最高，为 17.4%。具体情况如表 6。

表 6 单位实用新型和外观设计专利奖励

类别	国有企业	民营企业	三资企业	科研院所	大专院校	整体
N (人数) =	32	67	35	26 *	30	190
8000 元以上	3.1%				3.3%	1.1%
5001-8000 元	6.3%	4.5%	5.7%	11.5%		5.3%
3001-5000 元	9.4%	16.4%	22.9%	3.8%	16.7%	14.7%
1001-3000 元	25.0%	20.9%	22.9%	11.5%		17.4%
低于 1000 元	12.5%	13.4%	17.1%	26.9%	3.3%	14.2%
1000 元	15.6%	9.0%	17.1%	11.5%	3.3%	11.1%
根据发明实际效益评估	18.8%	17.9%	8.6%	19.2%	20.0%	16.8%
无奖励	6.3%	4.5%	5.7%	7.7%	16.7%	7.4%
不清楚	3.1%	13.4%		7.7%	36.7%	12.1%

实用新型和外观设计专利奖励合理性评价。从图 11 来看大多数 (79.6.3%) 受访者认为所在单位发放奖金合理或者尚可接受。

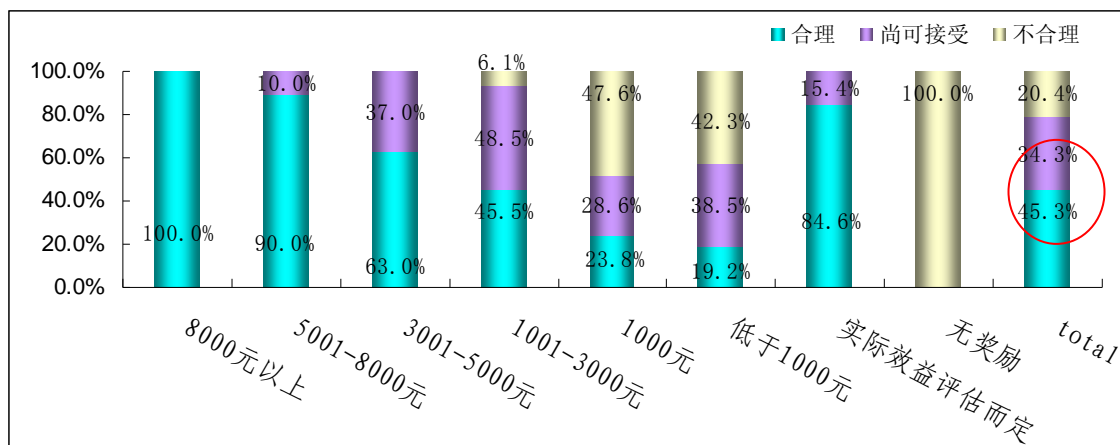


图 11 单位实用新型和外观设计奖励合理性评价

目前奖金金额在 5000 元以上的受访者绝大多数认为目前的专利奖励合理; 奖金金额在 3001 元-5000 元的受访者大多数认为合理; 单位按照发明效益评估来发放奖金的方式也得到绝大多数职务发明人的认可。

发明奖金在 1000 元-3000 元之间, 只有部分受访者认为合

理，大多数受访者则表示尚可接受；

发明奖金在 1000 或者 1000 元以下，只有少数受访者认为合理。

单位没有发放奖金的单位，受访者普遍表示不合理。

通过对认为目前单位给予奖励不合理的 38 位受访者进一步调研询问获知，如果其所在单位能够给予 3000 元奖金，能够得到大多数（73.3%）受访者的认可。

调研结果来看，如果单位能够给予实用新型和外观设计发明人奖金最低达到 3000 元，会满足大部分的职务发明人心理预期。

#### ④ 对于单位既未在规章制度中规定也未与发明人约定情况下法定奖金设计的评价

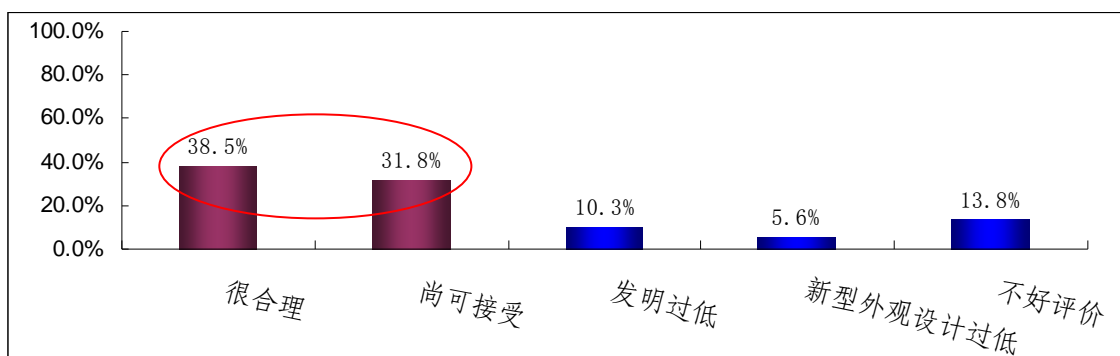


图 12 对目前法定专利奖金设计评价

根据专利法实施细则的规定，如果单位既未在规章制度中规定也未与发明人约定，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。

如图 12 所示，大多数（70.3%）受访者对目前专利奖励相关规定表示认可或者可以接受。

### (3) 职务发明作为专利申请奖金兑现期限

#### ① 目前现况

目前绝大多数（95.9%）的受访者所在单位都会在 1 年以内兑现奖励，其中 3 个月以内兑现的有 33.3%，6 个月以内的占 24.6%，1 年以内的占 37.9%。

单位对专利奖金兑现的期限与单位的管理制度相关，比如某科研院所为每年发放一次奖金，A 公司每年 6 月份和 12 月份各发放一次奖金，B 公司则在授权后 3 个月内发放。

定性调研中，受访者表示对单位对发放的期限规定表示理解，大部分也表示规定合理；定量调研也显示，大多数（69.2%）受访者认为所在单位奖金兑现时间合理，部分（25.6%）表示可以接受，只有少数（5.2%）受访者认为不合理。

#### ② 对于单位既未在规章制度中规定也未与发明人约定情况法定专利奖金兑现期限评价

根据专利法实施细则的规定，如果单位既未在规章制度中规定也未与发明人约定，应当自专利权公告之日起 3 个月内发

给发明人或者设计人奖金。对于这样的规定，绝大多数（83.0%）受访者认为合理或者可以接受。具体参见图 13。

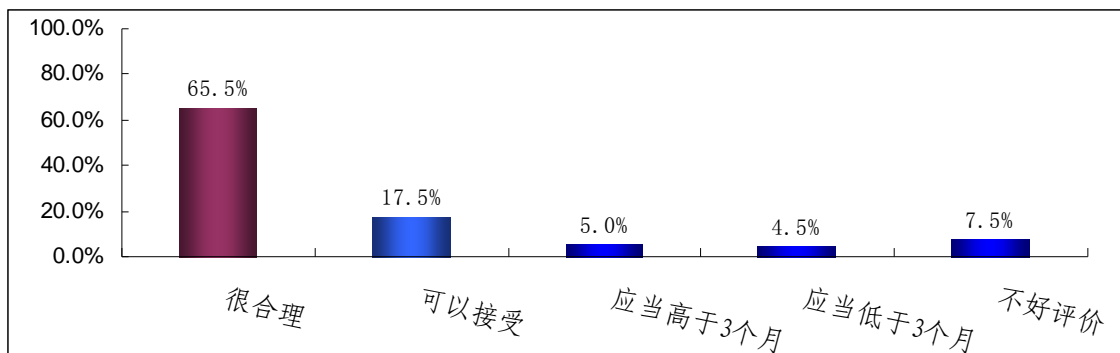


图 13 对目前法定专利奖金兑换期限规定的评价

#### (4) 职务发明作为技术秘密保护奖励现状及评价

从单位规章制度来看，大多数单位并未对职务发明作为技术秘密保护奖励做出明确规定。

调研中 42.4%的受访者表示对单位职务发明作为技术秘密保护奖励情况不了解。

结合定量调研和定性调研结果获知，目前对于职务发明作为技术秘密保护，单位存在以下几种处理方式：

- 部分单位会与职务发明人签订技术保密合同，当职务发明作为技术秘密保护时，发明人负有保密义务，单位无奖励；
- 部分单位会与职务发明人签订技术保密合同，每个月发放一定金额作为技术保密费，当职务发明作为技术秘密保护时，发明人负有保密义务，不再奖励；

- 部分单位有规章制度或者单位内部有约定俗成的处理办法，给予职务发明人较为固定奖金；
- 少数单位会根据职务发明价值，一事一议，给予职务发明人一定奖金，发明人负有保密义务。

在 49 位受访者对单位目前职务发明作为技术秘密保护奖励现况的合理性评价中，53.1%受访者认为合理，16.3%受访者表示尚可接受，但是有 30.6%的受访者认为不合理。

从奖励兑换期限来看，6 个月以内和 1 年以内兑现的单位比例最高，具体参见图 14。

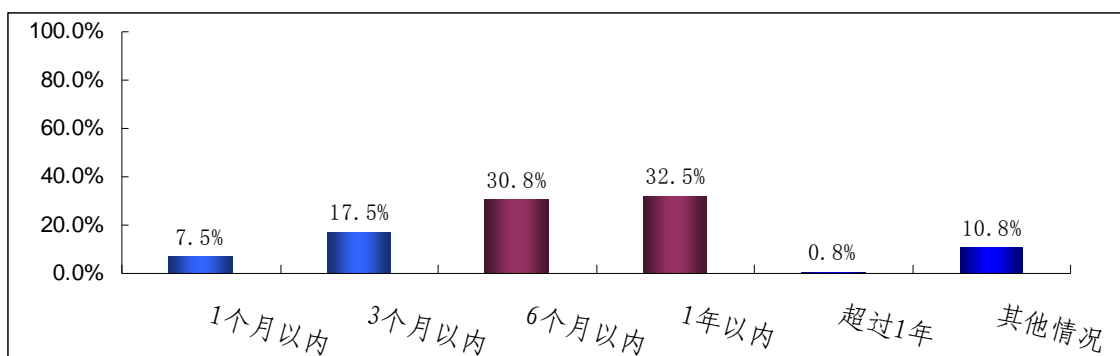


图 14 职务发明作为技术秘密保护情况奖励兑现期限

### (5) 单位对职务发明的其他奖励情况

调研显示，大多数（62.9%）受访者表示除奖金之外，单位并无其他形式的奖励。

目前通过网站、内部宣传等方式对职务发明人进行公开表扬是除了奖金之外最常见的奖励方式，有 28.9%的受访者表示受到过公开表扬。

## 2. 职务发明报酬

我国专利法规定，职务发明申请专利的权利归单位，发明人（设计人）享有获得奖励和报酬的权利。职务发明可以通过单位自主实施、转让/许可他人等方式实现成果转化，实现发明价值，从而作为支付职务发明人报酬的基础。本次调研中分别对不同的职务发明成果转化情况的单位报酬兑现情况以及被访者期望作了统计。

### (1) 职务发明报酬制度及报酬支付情况

大多数（57.8%）受访者表示所在单位并无职务发明报酬的相关制度，也未给予发明人报酬，所以这些职务发明人难以对目前单位的职务发明报酬合理性做出评估；部分（40.7%）受访者表示单位有相关的规定，个别（1.5%）受访者表示合同中进行了约定。

通过定性调研，对未实现获取报酬权利的职务发明人进一步询问获知，主要原因在于这些职务发明人：

- 部分人根本不知道自己享有这项权利；
- 大多数人不知道职务发明的实施、许可或者转让的具体情况，索要报酬也就无从谈起；
- 少数人虽然知道自己享有获取报酬的权利，但是和单位签订合同中未加以约定，个人处于弱势地位，主观上怵



于和单位沟通此事；

- 也有少数人知道自己享有获取报酬的权利，并且主观上希望通过与沟通协商，但是考虑仍然在该单位工作，担心会引起工作环境而不提出报酬要求。

从报酬给付方式来看，获得职务发明报酬的受访者中，绝大多数是所在单位给与一定数量或者一定比例的金额；也有少数是单位给予职务发明人一定股份作为报酬。

## (2) 单位自主实施情况报酬

### ① 单位自主实施报酬支付现况

专利法实施细则规定，单位在自行实施专利的情况下，应当将营业利润的一定比例作为报酬给予职务发明人。

调研结果显示，目前影响职务发明人获得职务发明报酬最大的原因是大多数（**51.3%**）受访者无法获得单位的营业利润，因此也就难以对比例合理与否难以评价。另外有部分（**20.5%**）受访者表示单位并未按照营业利润支付报酬，而是采用依据职务发明价值给予奖金的形式。在 **15.4%**的受访者所在单位按照营业利润的一定比例给付报酬，主要集中在 **2%-10%**之间，这些受访者大多数对现有比例表示满意。

### ② 对单位既未在规章制度中规定也未与发明人约定报酬的情

况下法定比例的评价

根据专利法实施细则的规定，单位自行实施专利的，如果单位既未在规章制度中规定也未与发明人约定报酬的情况下，在专利权有效期限内，实施发明创造专利后，每年应当从实施该项发明或者实用新型专利的营业利润中提取不低于 2% 或者从实施该项外观设计专利的营业利润中提取不低于 0.2%，作为报酬给予发明人或者设计人。对于这样的规定，除了部分（39.2%）受访者表示不好评价外，大多数（54.2%）受访者表示合理或者可以接受。具体参见图 15。

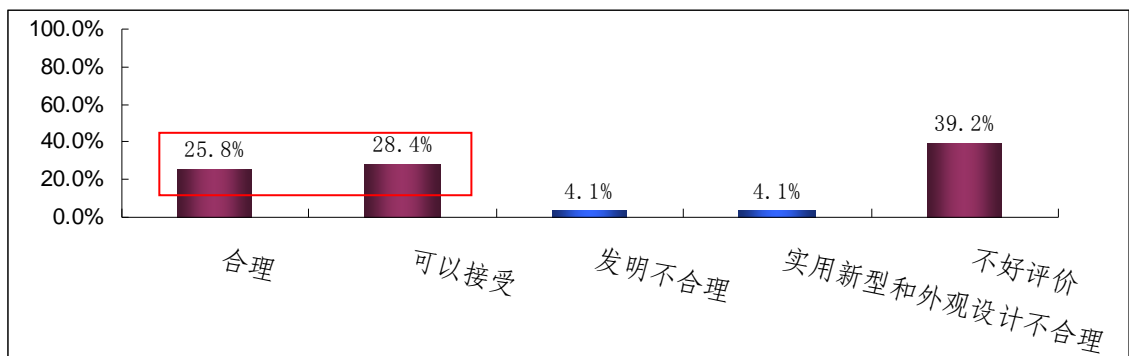


图 15 对法定专利报酬对营业利润收入最低比例规定的评价

### ③ 受访者对职务发明报酬制度的看法

从调研结果来看，无法有效获知单位营业利润是阻碍职务发明人实现获取报酬权利的主要问题。结合定性和量调研结果，受访者认为主要三个原因：

- 大多数单位并未就单个职务发明产生的营业利润进行计算和估计；即使少数单位有相关的营业利润信息，

职务发明人也难以获知；

- 一个产品可能包含 1 个或者多个专利，如果按照整产品营业利润计算难以评估专利价值，比例难以设计；定量调研中大多数（63.6%）受访者认为按照营业利润作为报酬计算基数不方便落实。

为此，有人建议建议以专利产品的销售收入为基数计算报酬。而该建议得到绝大多数（83.7%）受访者的赞同；同时也有部分受访者提出可以首先估计专利在产品的盈利价值（专利附加收益减去专利维护成本），在依据产品销量即可以更加准确的获得该专利为单位获得营业收益。

也有人建议希望能够一次性支付报酬。定性调研中，该建议也得到大多数人的赞同，受访者表示一次性支付可以让职务发明人直接获得收益，方便快捷的同时也可以避免职务发明人离职时就报酬持续支付的问题产生纠纷。

### (3) 专利许可、交叉许可情况报酬

#### ① 专利许可情况报酬

根据专利法及其实施细则的规定，在单位许可他人实施发明创造的情况下，单位应当给予发明人报酬。

大多数（50.8%）受访者表示所在单位专利许可时对职务发明人给付报酬；但仍有部分（23.1%）受访者表示所在单位

兑现情况不容乐观，没有或者只有少数兑现。具体参见图 16。

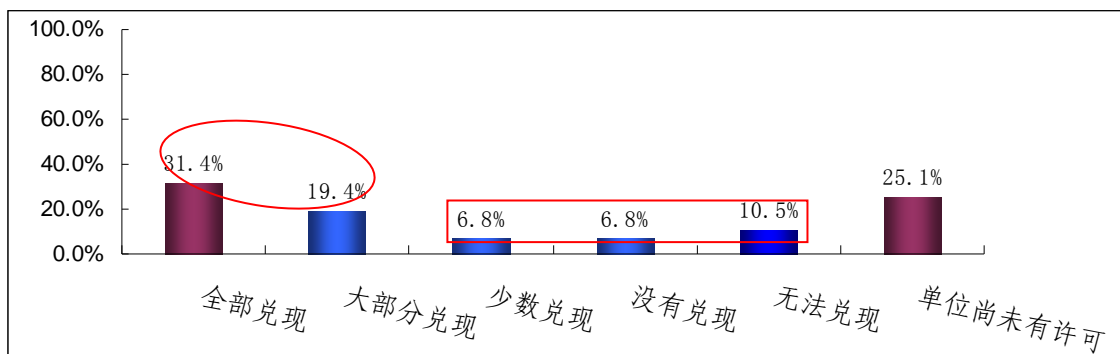


图 16 专利许可情况报酬兑现情况

目前专利法实施细则的规定，单位许可他人实施专利的，如果单位既未在规章制度中规定也未与发明人约定报酬的情况下，应当将不低于许可费的 10% 作为报酬支付给发明人。对于这样的法律设计，大多数（58.5%）受访者认为规定较为合理，因为毕竟是对比例下限做出的规定；部分（31.8%）受访者认为比例偏低，应当提高；还有少数（9.7%）受访者认为比例偏高，因为单位专利许可的具体情况差异较大，低比例下限设计更有利于单位灵活掌握。

## ② 交叉许可情况报酬

定性调研显示，大多数职务发明人认为，交叉许可的结果是专利收益权的互换；因此即使职务发明人的专利价值是在其他单位产生，发明人报酬也应当从本单位获得报酬。

从获取交叉许可情况报酬的期望方式来看，大多数（68.9%）受访者更加乐意采用一次性给付的方式。受访者认为在专利交

又许可前双方单位一般来说需要对专利价值进行预估，而预估价值则可以作为报酬计算的基数，只要与单位协商确定比例即可，可操作性强；另外受访者也提及职务发明人处于弱势地位难以知道单位的营业利润，预期收益不明朗，而一次性支付可以马上看到收益。

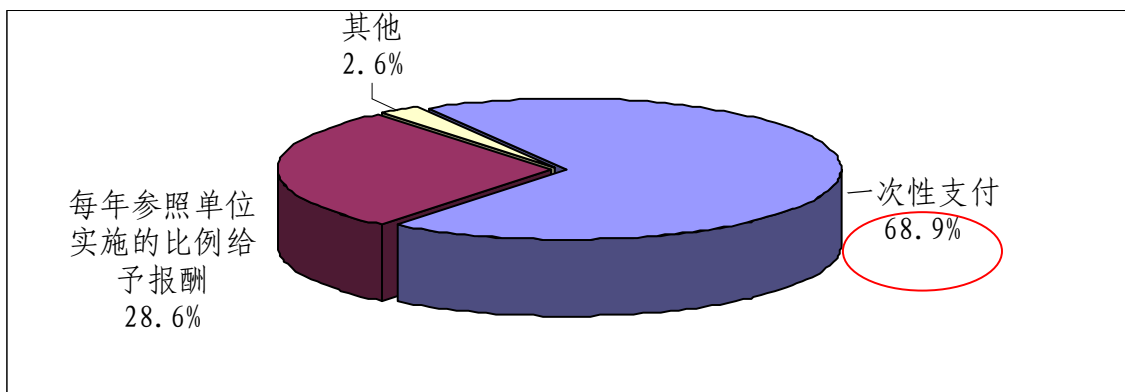


图 17 交叉许可情况发明人对报酬获取方式的预期

也有部分（28.6%）受访者认为既然也是单位自主实施，那么就大可参照自主实施情况设定的比例给予职务发明人报酬。

#### (4) 专利转让情况报酬

绝大多数（95.5%）受访者都认为职务发明人在专利转让情况下有获得报酬的权利。

定性调研中，受访者表示专利转让与专利许可比较来看，专利许可出让的是许可权可以多次获得收益，而专利转让是“一单子买卖”。所以大多数受访者认为职务发明人在单位专利转让情况下，应当获取专利转让费高于专利许可的比例作为

报酬。

从期望来看，大多数（62.3%）受访者认为报酬应当为许可费的 20% 或者高于 20%；受访者认为专利转让与许可他人实施情况类似，对于单位来说都未投入大量资源而依靠职务发明人本身的发明创造获得收益，对比自主实施风险小，所以职务发明人应当获取较大比例的许可费作为报酬。部分（21.6%）受访者认为应当具体问题具体分析，根据专利许可的实际情况由职务发明人和单位对比例进行协商。

#### (5) 作为技术秘密保护情况报酬

定性调研中，大多数受访者表示单位在职务发明作为技术秘密保护时并未给付报酬；部分受访者表示单位给予一定金额保密费用（比如每月 200 元的保密补贴）；只有个别单位会参照营业收入一定比例支付发明人报酬。

结合定量调研结果，从主观意愿来看，绝大多数（95.4%）受访者希望在职务发明作为技术秘密保护时也能获得报酬。考虑保护年限与专利存在差异，大多数（60.8%）受访者希望一次性支付报酬，具体实施上可以评估职务发明的预期收益，参照单位专利转让支付比例给予发明人报酬。也有部分（30.4%）受访者认为按照专利自主实施报酬方式，在职务发明产生效益的年限内，每年按照营业利润一定比例给予发明人报酬。

## (6) 职务发明人有效获得报酬的辅助权利期望

如前所述，造成职务发明报酬获取权难以保证的一个重要原因为职务发明人对职务发明的实施状况和收益状况难以获知，职务发明人的实际获得报酬收益不容乐观。

因此有人建议单位在自行实施或者转让、许可他人实施的情况下，应当将实施、转让或者许可等有关情况通报给职务发明人。对于这一建议，绝大多数（92.5%）受访者表示赞同。

此外也有人建议赋予职务发明人查阅职务发明创造的实施、转让、许可相关账簿的权利。对于这一建议，大多数（76.0%）受访者表示赞同，认为至少是可以获得一种信息的渠道；但也有部分（24.0%）受访者持反对意见，认为单位的账簿体现单位的运营状况发明人无权查阅。

## 3. 对目前职务发明奖励报酬约定优先、法定作为补充的原则的看法

目前法律规定中职务发明奖励报酬采用约定优先、法定作为补充的原则。

对于这一原则，大多数（76.0%）受访者表示合理或者比较合理，因为不同单位以及不同职务发明之间差异较大，应当给予单位自主处理的权利；但是这些受访者中也有41.5%受访者表示在赋予单位自主处理的权利同时，最好能够用法定底线

限制优先约定，以保护发明人权益。比如专利法实施细则的规定，如果单位既未在规章制度中规定也未与发明人约定，一项发明专利的奖金最低不少于 3000 元，那么单位规定发明专利奖金为 500 元，职务发明人也只能被动的接受且难以有效获得法律救济。

也有少数（16.5%）受访者认为不合理，认为法律应当具有强制执行力，应当规定更加详细，从而有效保护职务发明人权益。

#### 4. 其他相关内容

我国对高新技术企业实行税收优惠政策。有人建议借鉴这一制度，对职务发明人获得的奖励和报酬实行税收优惠政策。对此，大多数（68.9%）受访者表示赞同，理由在于税收优惠能更大地促进发明创造的积极性；部分（24.0%）受访者认为减税与否影响不大；仅有少数（7.1%）受访者认为不应当减税，认为个人所得税就是调节个人收入的，减免税将使其作用下降。

据国家有关规定，科研机构、高等学校转化职务科技成果以股份或者出资比例等股权形式给予个人奖励的，获奖人按股份、出资比例分红，或者转让股权所得时，依法缴纳个人所得税。调研中，大多数（56.7%）受访者表示不知道具体情况；部分（27.5%）受访者表示知道这一情况并且实际执行的不错；



少数（15.8%）受访者表示知道这一情况但实际并未执行。对于职务发明人现实中是否遇到取得股权收入即被征税的问题，绝大多数（92.6%）受访者表示未获得股权形式的报酬，难以评估具体实施情况。对于将按照股权分红或者转让股权所得之前不缴纳个人所得税的规定扩大到企业等所有单位的问题，大多数（78.4%）受访者表示赞同，部分（21.6%）受访者对此不赞同。

## （五）特殊情况职务发明人权利保护

### 1. 职务发明人流动情况

对职务发明人与单位解除、终止劳动关系或者人事关系时，单位如何支付职务发明奖酬的问题，**43.7%**受访者认为不管发明人主张与否，均依照在职标准全额支付；**13.1%**受访者认为在发明人主张的情况下，应当依照在职标准全额支付；**13.1%**受访者认为在发明人主张的情况下，酌情支付；仅有**11.1%**的受访者认为无论发明人是否主张均不予支付；另外**19.1%**的受访者表示难以回答。由此可见从职务发明人主观意愿来看，绝大多数希望能够继续享有获得奖酬的权利。

定性调研也表明，绝大多数受访者认为职务发明人离职后应当继续有获取奖酬的权利。但是受访者也表示由于职务发明人离开原单位，更加难获知原单位职务发明成果转化情况，所以大多数更加乐意接受离职前一次性补偿报酬的方式。同时受访者也表示，由于职务发明人谈判能力和筹码对比原单位都处于弱势，所以最好是能够在签订合同的时候提前进行约定，从而避免纠纷，职务发明人在谈判的时候也有所依据。

### 2. 单位在很长时间内未实施或者许可他人实施该专利情况

职务发明创造获得专利后，单位在很长时间内未实施或者许可他人实施该专利。在这种情况下就是否有必要授权发明人

自行实施或者以普通许可的方式许可他人实施，由发明人享有实施收益的问题，受访者意见参见表 7。

表 7 对职务发明人在单位长时期未实施情况由发明人实施并获得收益的认可情况

类别	国有企业	民营企业	三资企业	科研院所	大专院校	整体
N (人数) =	35	68	35	31	29 *	198
有必要，可以更好地发挥该专利的作用	8.6%	36.4%	33.3%	66.7%	73.3%	41.1%
有必要，可以使职务发明人的利益得到更好保障	37.1%	33.3%	25.0%	30.0%	23.3%	30.5%
无所谓	11.4%	4.5%	2.8%			4.1%
没必要，该权利属于单位，其他任何人实施必须经过单位同意	42.9%	25.8%	38.9%	3.3%	3.3%	24.4%

大多数（71.6%）受访者认为有必要授权给职务发明人，其中 41.1% 受访者认为可以更好的发挥专利作用，30.5% 受访者认为可以更好的保障职务发明人的利益。其中科研院所和大专院校的受访者绝大多数都认为有必要，主要理由集中体现在可以更好的发挥专利作用。具体情况参见表 7。

但是也有部分（24.4%）受访者表示没有必要，主要依据为既然该权利属于单位，那么其他任何人实施必须经过单位同意，也包括职务发明人。其中国有企业的受访者认同这样观点比例明显高于其他性质的单位。定性调研中，也有部分受访者表示单位未实施专利可能基于某种利益考虑，比如目前专利作为对现有产品的保护，如果授权职务发明人可以自己实施或者许可他人实施，就有可能造成所在单位利益的损失，因此认为没有必要。

### 3. 单位拟放弃专利权情况

专利权授权后需要缴纳年费维持其效力，单位综合考虑后，拟放弃专利权，但职务发明人可能认为该专利仍然有价值，职务发明人是否可以无偿获得该专利权？

就这一问题，绝大多数（83.3%）受访者支持职务发明人无偿获得该专利，其中35.4%的受访者认为职务发明人获得权利应当优先于专利进入公有领域，因为专利是职务发明人创造的；还有28.3%受访者支持的原因是认为职务发明人对专利的创新和价值更清晰，由职务发明人免费获得专利权，可以更好的实现专利带来效益；另外有19.3%受访者也支持职务发明人无偿获得该专利，但是如果发明人所在单位是国有企业，那么就应当经国有资产管理部门的审批，从而避免国有资产流失。

也有少数（19.7%）受访者不支持职务发明人无偿获得该专利，主要原因为专利所有权既然属于单位，那么单位具有决策权，进入公开领域可以更好的促进整个社会技术的进步；另外如果是国有企业，有可能会造成国有资产的流失。

### 4. 单位在一定期间内没有就职务发明创造申请专利或者作为技术秘密保护情况

如果单位在一定期间内没有就职务发明创造申请专利或者作为技术秘密保护，就职务发明人是否可以有权利个人申请专利的问题，绝大多数（89.1%）受访者认为允许或者在一定

条件下允许职务发明人获得申请权，主要理由为避免技术流失以及保障职务发明人获取奖酬权利。具体参见图 18。

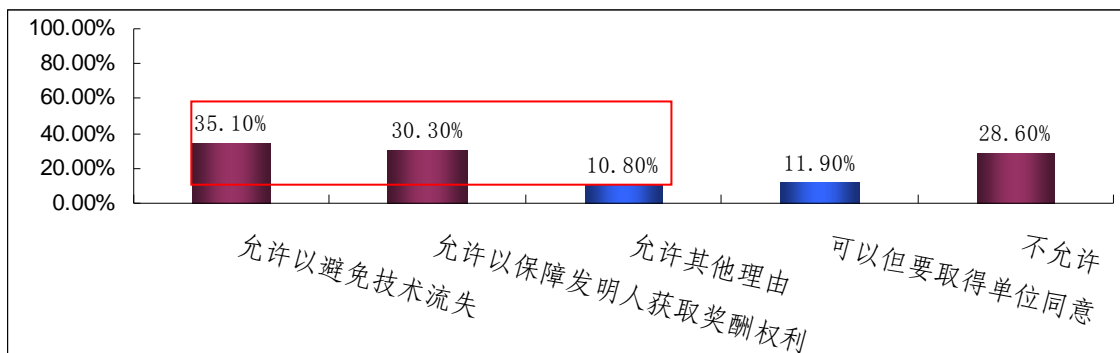


图 18 单位一定时间对职务发明未作出专利申请或者作为技术秘密保护时是否允许职务发明人个人申请的意见

对于“一定时间”的认定，受访者认为应当为从职务发明汇报日起到单位作出决策的合理时间；调研结果显示，6个月的时间能够符合大多数（70.5%）受访者的预期，3个月则能够满足绝大多数（95.5%）受访者的预期。具体情况参见图 19。

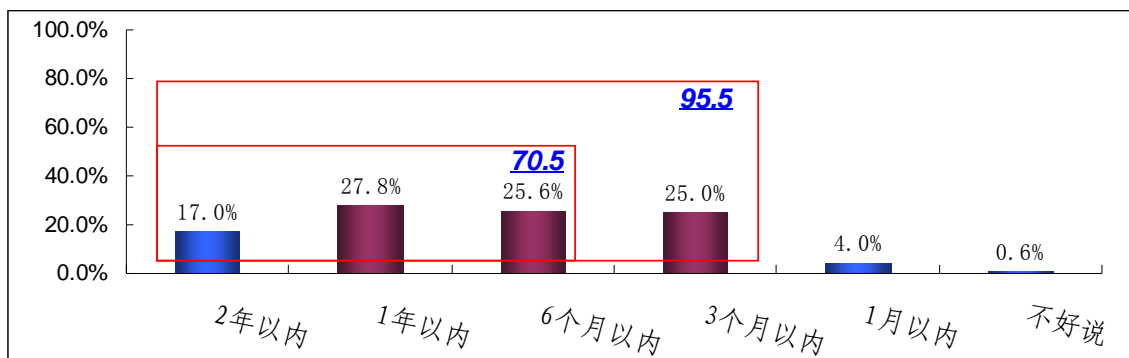


图 19 合理期限

## 5. 单位拆分、合并、破产情况

单位拆分、合并情况对职务发明人奖酬权利的保障，有人建议可以通过以下两种方式实现：拥有该职务发明权利的新单位继续支付发明人报酬；或者原单位评估职务发明预期收益，

一次性支付发明人预期报酬。

其中大多数（**65.2%**）受访者支持第 1 种方式，主要理由为原单位可能难以拿出合理的价格补偿职务发明人，所以由拆分或者合并后专利持有单位支付奖酬更有利于维护职务发明人权利。另外也有部分（**32.8%**）受访者认为支持第 2 种观点，主要理由为方式便捷、可行、减少争议，因为毕竟职务发明是在原有单位产生的，原单位更加了解具体情况，最好有始有终。此外，有个别（**2.0%**）受访者提出两种方式都有各自优劣势，最好都规定下来，让职务发明人有选择的权利。

## 6. 职务发明人失踪或者死亡情况

如发生发明人死亡或者失踪的情况，就其亲属主张继承职务发明的奖酬的问题询问受访者意见，有 **66.2%** 受访者表示目前单位未遇到这种情况难以回答。

在 67 位给出意见的受访者中，**38.8%** 受访者认为应当认可家属主张，全额支付；主要理由为职务发明奖酬获取权也是产权的一种形式，应当可以继承。**35.8%** 受访者表示应当认可家属主张，但是部分支付，其中部分支付的主要原因在于对职务发明的维权、二次开发，职务发明人家属难以做到。还有少数（**6%**）受访者认为单位可以以抚恤性质少量支付。另外有少数（**19.4%**）受访者不予认同家属继承主张，主要原因在职务发明所有权归单位，单位没有义务给付单位外的人员奖酬。

## (六) 其他有关内容

### 1. 有关职务发明奖酬争议的解决方式

对于有关职务发明创造权属或奖酬方面的纠纷的解决方式，大多数（61.6%）受访者表示尚未遇到或者听说过这种情况，难以回答。

在 76 位给出意见的受访者中，59.2%受访者表示职务发明人会与单位进行协商解决，必要时请工会调节；17.1%受访者会请求地方管理专利工作的部门进行调解。具体参见图 20。

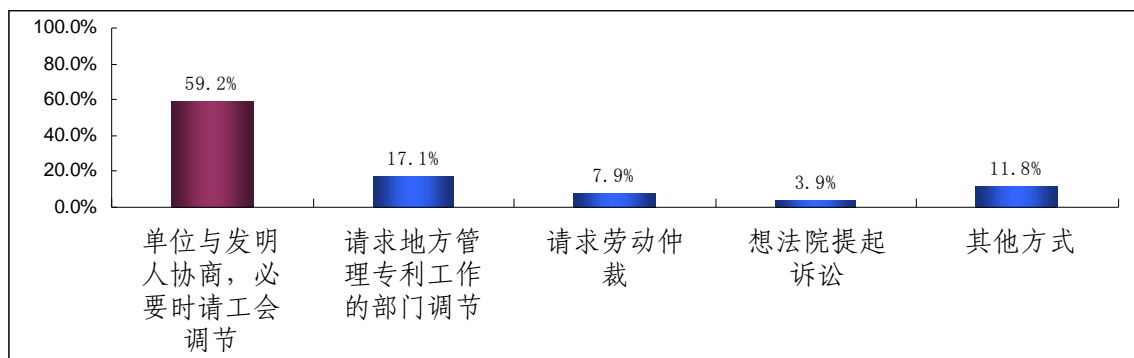


图 20 职务发明奖酬争议的解决方式

### 2. 关于职务发明制度的主要问题

调研中对我国职务发明制度存在的主要问题进行了调查。从受访者反映情况具体情况参见图 21。

相对而言大多数受访者反应最集中的问题是发明人处于弱势地位（在单位知识产权管理相关规章制度设计、奖酬方面谈判等方面），很多权利难以有效保障，占受访者的 57.1%；

其次反应的问题为缺乏对专利技术有效评估的方法，无法确定合理的奖酬数额，占受访者的 51.5%。

还有部分受访者也反映了其他典型的问题。其中有 31.3% 受访者表示目前现有的职务发明创造规定过于倾向单位利益，未能保障职务发明人的合法权益；24.7% 受访者表示单位未能及时、足额的兑现对员工的职务发明奖酬；还有 23.3% 的受访者表示目前职务发明范围太宽，不利于调动发明人积极性。

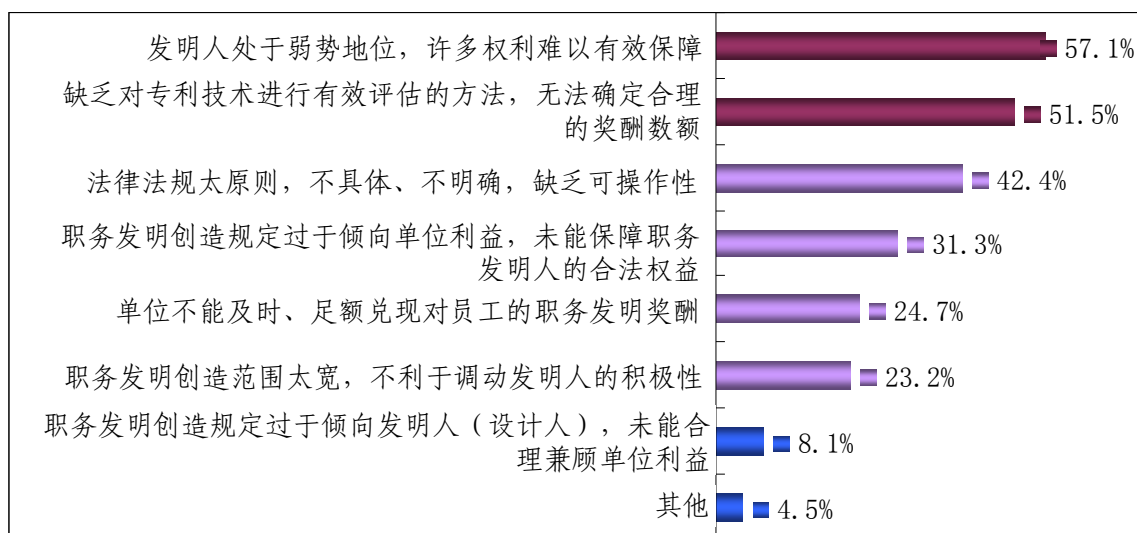


图 21 目前国内职务发明制度存在的问题<sup>3</sup>

<sup>3</sup> 多选题，累计百分比超过 100%。



### 三、调研中职务发明人建议

为更好的完善职务发明制度，更有效的保障职务发明人权益，调研中受访者提出了相关的建议，总结如下。

#### **(一) 促进单位与研发人员签订技术开发合同或者劳动合同时就职务发明奖酬、特殊情况处理进行事前约定**

**提出依据：**1.目前现况是大多数单位并未主动对奖酬、特殊情况处理与职务发明人进行约定，或者虽然单位制定了相关制度但未主动告知职务发明人，造成职务发明人对法律赋予的权利了解不够，维权意识弱；2. 职务发明人在与单位谈判时处于弱势地位，如果没有事前约定难以找到维权支持；如果有了事前约定，单位履行率应该会提升，谈判中有理可依，维权成本也会大大降低。

**实施建议：**受访者建议可以在法律上强制规定单位在与研发人员或者有可能产生职务发明的员工签订技术开发合同或者劳动合同时，就职务发明汇报、奖酬、特殊情况职务发明人权利等事项进行提前约定。

**预期效果：**1.通过事前约定，增强发明人对自身权利的认知，提高维权意识，起到了全面宣传的作用；2.维权时有所依据，便于维权。

## (二) 离职人员的报酬支付建议

**提出依据：**职务发明人与单位解除、终止劳动关系或者人事关系时，难以有效获得职务发明报酬。

**实施建议：**有受访者提出可行性建议，将报酬进行类别划分，批次支付报酬。具体如下：

- 原则上，发明人离职，应当具有继续保守秘密的义务，保障对企业的利益；单位应当给予职务发明人相应的补偿；
- 单位对职务发明人的补偿包含两部分内容：**1** 为职务发明创造的收益奖励，主要考虑职务发明带给单位的价值利益；**2** 为保密补偿，在解除合同关系中必须要求有明确约定；
- 约定部分，必须有时限限制和相应资金扣押或者到期奖励，这样可以保障双方的利益继续存在双赢关系。其间个人要遵守保密协议，以及继续对原专利维护的义务（如果未约定则无此项内容），单位通过到期应付奖金来控制风险

**预期效果：**能够有效地平衡单位与职务发明人的权利和义务，一定程度上能够促进职务发明人流动情况的权益保护。

### **(三) 奖励“以单位与个人约定优先，法律作为补充”建议保留奖励的底线**

**提出依据:** 超过 4 成受访者认为应当法律规定底线优先于单位规定，以保证职务发明人基本权益。因为如果单位有规定奖励，职务发明人即使对目前单位奖励制度不满也难以寻求法律救济依据。

**实施建议:** 对奖励进行最低限制设计，优先于单位规定。比如发明专利奖金单位与员工约定不得低于 3000 元。

**预期效果:** 1.能够保证职务发明人的基本奖励收益，按照一位受访者的话来说“就像低保一样”；2. 通过最低奖励限制，会增加追求数量而忽略职务发明质量单位的成本，对提高整体专利质量起到一定促进作用。

### **(四) 扩大宣传，让职务发明人提高维权意识**

**提出依据:** 大多数受访者不知道职务发明奖励的相关法律规定，或者虽然知道但了解不深或者关注度不够。因此对单位的不合理做法缺乏自主意识去维护自己权利。

**实施建议:** 对职务发明人进行宣传，包含两方面内容。具体如下：

- 维权意识方面的宣传；包括对专利法、专利法实施细则等相关法律法规的宣传，以及促进单位对内部规章

制度的宣传，上述建议 1 即为预想方式之一；

- 维权技巧的宣传：包括对寻求救济渠道的宣传，提供给职务发明人一些具体维权案例供学习和参考。

**预期效果：**增加职务发明人的维权意识，促进职务发明积极性。

## **(五) 其他方面**

### **1. 建立奖酬发放的诚信第三方**

有受访者建议，可以建立诚信第三方，比如国知局和当地政府出面，成立职务发明奖酬基金组织。各专利申请单位汇报基金会奖酬制度，并按照专利申请情况将应当支付的奖酬交付给基金会，然后由基金会转发给职务发明人。这样从一定程度上能够保证职务发明有效获得奖酬。

### **2. 受访者建议立法听证多听听职务发明人的想法**

有受访者表示，由于职务发明人的工作特点，对外接触相对较少，相关部门听到的更多是单位的想法；实际上职务发明人也有很多自己的看法，如果能够多和职务发明人沟通，收集到的意见会更全面。