

# 职务发明奖酬制度的缺陷及完善进路

**编者按：**党的二十大报告指出，要加快实施创新驱动发展战略，加快实现高水平科技自立自强，加快实施一批具有战略性全局性前瞻性的国家重大科技项目，增强自主创新能力。国家知识产权局统计数据显示，2021年国内发明专利授权中职务发明专利授权为56.5万件，占比达96.4%，其地位不言自明。从创新驱动发展战略目标实现角度看，良好的职务发明制度特别是奖酬制度设计无疑是十分重要的。为了更好地激励和支持创新，有必要对我国现行职务发明奖酬制度存在的缺陷进行深入分析，在吸收借鉴发达国家相关经验的基础上，进一步完善我国职务发明奖酬制度。

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》专门提出，到2035年，推进全面依法治国的主要目标是“基本实现国家治理体系和治理能力现代化，人民平等参与、平等发展权利得到充分保障，基本建成法治国家、法治政府、法治社会”。在“十四五”时期经济社会发展各个方面的重点任务中，法治建设的具体目标任务已经与各项政策措施深度融合、无缝衔接。其中，在“坚

持创新驱动发展，全面塑造发展新优势”部分特别强调“完善科研人员职务发明成果权益分享机制”。而职务发明奖酬制度是职务发明成果权益分享机制的重中之重。《黑龙江省“十四五”知识产权保护和运用规划》中也明确提出，要推动知识产权权益分配制度改革，完善高等院校、科研院所知识产权转化运用促进配套制度，探索有利于激励创新和成果运用的知识产权权利归属和利益分配机制，鼓励高等院校、科研院所开展职务发明所有权改革探索，充分发挥产权奖励、费用分担等方式的作用，实行以增加知识价值为导向的分配政策。

我国职务发明制度建设起步较晚，1984年才制定第一部专利法，后来又陆续出台了《科学技术进步法》和《促进科技成果转化法》。相关法律规范对职务发明奖酬做了原则性或具体性的规定，虽然为进一步保障发明人的权益而引入了合同优先原则，但整体上还是倾向于发明单位的利益，这不利于激发发明人的创新积极性和热情。国务院于2010年修订了《专利法实施细则》，最高人民法院也出台了《关于审理专利纠纷案件适用法律问题的若干规定》，对化解专利纠纷起到了积极作用。为进一步完善职务发明制度，国务院法制办曾于2015年4月2日公布了《职务发明条例草案（送审稿）》向社会征求意见，遗憾的是至今未获通过。鉴于职务发明在我国发明创造中所占

比例越来越高，职务发明制度特别是职务发明奖酬制度愈显重要，而检讨和不断完善职务发明奖酬制度则是我国实施创新发展驱动战略的应有之意。

## 一、我国职务发明奖酬法律制度缺陷分析

虽然我国对职务发明有较多的规定，但由于相关法律、行政法规等规范性文件制定时间跨度大，制定时的经济社会背景不同，加之职务发明奖酬属性认识不统一，致使制度设计存在一定的缺陷。

### （一）举证责任分配不合理

按照我国民事诉讼法的规定，发明人提起诉讼需要承担职务发明的实施情况以及单位因职务发明实施而获益情况的证明责任。现实中，由于单位的优势地位，发明人在职期间往往不倾向于提起诉讼。大多数职务发明奖酬纠纷案件是在发明人离职后对在职期间的职务发明提起给付奖酬之诉讼。发明人举证困难，一方面由于个人对单位收集证据存在困难，很难确定单位实质上因职务发明实施或运行而获得的效益；另一方面往往由于由于时间太久，很多证据灭失难以再取得，致使发明人举证更加困难。另外，即使是在职期间，因为部分单位将发明定位为商业秘密，关于发明的各种资料由单位保存，发明人根本无法对发明进行举证。根据举证责任的规定，发明人需要对

产品所采用的专利技术与自己主张的专利进行比对，发明人为进行专利权要求保护的范围比对，通常还需要自己出资购买对比产品，对比产品不乏价格昂贵，发明人经济上难以承担，进一步加剧举证责任分配不合理的弊端。对于非实物的发明，发明人往往还需要垫付司法鉴定等费用，以证明系争发明为发明人在职期间的职务发明，进一步增加了发明人的经济负担。

## （二）奖酬支付体系不完善

其一，奖酬计算标准不清晰。我国法律规定职务发明权利归属于单位所有，主要是考虑到单位具有资金、人才、设备、技术等多方面资源优势，能够最大程度运营发明专利产生经济效益，同时也是为了激励企业尤其是私营企业加大研发投入。为了激发发明人的创新热情，单位在取得发明成果的权利后，应当给予发明人一定的奖励，但在发明成果转化运用后，单位和发明人如何分配收益，法律未明确统一标准。职务发明奖酬纠纷中，以合同或者协议的形式直接约定奖酬具体数额的操作方式，内容往往比较清晰，但协议或合同中约定从专利收益中奖励一定比例的情况往往会出现显失公平等后果。职务发明所涉专利可以获得的收益不仅仅是由发明本身的性质决定，单位的实施、市场的推广也会影响收益，这就导致双方在约定时无法预测发明所能产生的利益。有学者提出，通过建立贡献率评

价机制来确定发明人所应获得的奖酬数额。但是，一个产品中不可能仅有一个专利，往往一个产品是成千上万个专利的集合，缺少任何一个都不可能达到产品具有的效果，这就导致某一专利在该产品中的贡献率难以评估，因此单纯通过贡献率来确定奖酬数额也非易事。司法实践中，法官往往通过法律赋予的自由量裁权，结合对法律的理解以及相关案例对案件进行裁判，如此便会产生审判标准不统一的问题，法律的预测作用大大受限，久而久之，便会影响法律的权威性与严肃性。

其二，奖酬形式单一。我国相关法律规定，职务发明奖酬的数额、形式以及支付方式可以由发明人和单位自由约定。譬如可以以股权作为奖励的方式，但是只有极少数的企业尝试使用此奖励方式。以股权作为奖励方式的受益者大多数为管理层，而普通的发明人基本上无法适用这种奖励方式。大多数的企业还是直接采用资金奖励这种方式。然而资金奖励方式最大的弊端就是容易让发明人产生奖励不公的心理感受。发明人一旦形成对奖励不满的心理，便会对企业的管理制度甚至是信誉产生怀疑，从而影响到发明创造的积极性。发明人消极的态度会反作用于企业，进而影响到企业的发展和效益。

### （三）纠纷解决措施不全面

民事领域纠纷解决方式具有多元性，而职务发明奖酬纠纷

实践中主要通过司法途径解决。2010年颁布的《专利法实施细则》第八十五条规定，有关职务发明报酬或者奖励的纠纷可以通过调解的方式解决。但从总体上来看，单纯由司法机关或行政机关解决职务发明奖酬纠纷社会成本过高，效率偏低，不利于纠纷的快速解决。根据我国民事领域的纠纷解决经验，民间基层自治性组织在民事纠纷的解决中发挥了重要作用，然而我国在制定职务发明奖酬纠纷解决法律规范时却没有借鉴这一成功经验。

## 二、域外职务发明奖酬立法经验及启示

日本、美国和德国三个国家的职务发明奖酬制度相对完善，其奖酬制度具体规定不尽相同，但又具有一定的相通性，可借鉴其中有益经验完善我国职务发明奖酬法律制度。

### （一）日本——以程序标准判断双方约定的合理性

2005年，日本对其专利法进行了修改，新的专利法中规定通过程序来解决职务发明合理奖酬标准问题。新的专利法规定，如果双方签订的劳动合同或者单位的规章制度中有关于奖酬的规定的，发明人与单位就奖酬问题发生争议向法院提起诉讼时，法官判断单位给予发明人的奖酬是否合理的首要标准是双方签订的合同或者单位的相关规章是否合理。若合同或者相关规章合理，法院一般会作出单位的职务发明奖酬是“适当的

奖励”之判决。而关于双方签订的合同、单位规章合理性的判断主要是通过一些程序性的标准来判断的，标准如下：（1）单位与员工双方在签订合同时是否已经充分协商；（2）单位制定规章时是否充分征求了员工的意见；（3）单位对奖励数额、标准以及支付方式等方面的内容是否已充分公示等。此外，日本通过立法对职务发明奖励程序进行审查，通过对程序的综合判断，判断职务发明奖励是否合理。

日本的全过程程序考量职务发明奖励合理性标准，在充分尊重发明人和单位之间合法协议或者单位合理合法制定的规章的基础上，有效解决了职务发明报酬标准问题，标准易于操作，可有效适用于各行各业。我国可以借鉴日本做法，建立全过程程序考量标准，全过程程序考量标准在解决职务发明奖励标准问题的同时，也可以在奖励纠纷诉讼中作为司法审判的判定依据。

## （二）美国——由劳工组织协助雇员维权

美国的劳资谈判制度发展较为完善，劳工享有劳资谈判的权利，而工会在维护劳工权益方面发挥了重要作用。在美国，无论是政府还是企业，决策过程中只要涉及到劳工的权益，他们总是慎之又慎，在充分征求工会的意见和建议后才做决策。职务发明人作为劳工中的一员，他们的权益自然也受到工会的

保护，只要发生职务发明纠纷，工会就会成为与企业谈判或对抗的中坚力量。

美国的工会制度通过工会的力量做到了与公司的抗衡，基本上扭转了个人与单位之间地位不平衡的格局，能够有效保障发明人的基本权益。虽然现阶段我国工会在协助职工维权能力与意识方面存在一定不足，但重视并提高工会协助职工维权能力也不失为一种有效的方法。

### （三）德国——为职务发明奖酬提供指导性标准

与其他国家相比，对职务发明的规范，德国更为重视雇员利益保护。为进一步规范职务发明奖酬制度，对发明人权利让渡作出补偿，德国在颁布实施《雇员发明法》后，劳动部又颁布实施了《职务发明补偿指南》，指南从补偿规则、补偿步骤到补偿金额的计算方法等都做了操作性极强的规定，甚至给出了不同行业许可费雇员提取比例的指导范围。虽然该指南并不具有法律强制效力，但在德国的司法实践中，法院和仲裁委员会在审理案件时通常都会参照该指南进行裁判。

德国颁布的非强制性奖酬指南，引导企业建立或者完善职务发明奖酬制度，为保障职务发明人合法权益起到了很好的示范作用，也解决了立法在可操作性和概括性之间两难抉择的困难；反过来，这些指导性意见又能随着企业实践的发展而得以

调整和强化，对落实立法规范、促进立法完善，都大有裨益。

### 三、我国职务发明奖酬制度完善进路

#### （一）完善职务发明奖酬“约定优先”原则

我国立法对职务发明奖酬“约定优先”原则的规定相对宽泛，在诸如原则、体系、具体内涵以及原则的合理性审查等方面有待进一步完善。完善职务发明奖酬约定优先原则，保障发明人与单位之间约定自由，是解决奖酬问题的根本办法。为此，应制定全面具体的制度，增强该原则的可操作性，发挥其相对法定报酬的自身优势。原则适用既要保障企业的自主经营权，给予企业制定职务发明奖酬标准的一定权限，同时也要充分考虑发明人的利益，保护发明人的权益不受侵害，真正做到最优化分配单位与发明人之间的利益。

第一，对约定程序进行完善。完善约定程序需要特别关注的是发明人和单位平等协商及协商结果的充分公示。允许发明人与单位自由协商，并在协商程序方面予以保障。为了保障发明人与单位在协商时的平等地位，可以规定双方协商时由工会居中监督，以及通过合同备案等制度来保障。对于公司制定的规章，可以通过审查规章制定前的意见征求情况、工会意见、论证情况以及双方协商公示的时间、内容及方式等多方面综合判断单位规章规定的奖酬制度合理与否。

第二，对约定优先原则的适用内容进行完善。职务发明奖酬约定内容应尽可能全面具体。首先，约定对象应明确区分发明人和发明成果转化实施过程的重要贡献者，奖酬分配方式应明确职务发明奖酬是充分考虑多个发明人对同一发明的不同贡献率的方式还是采用平均分配的方式。其次，奖酬支付约定应对职务发明的实施、许可、转让方式及发明人离职情况、发明成果的保护等可能涉及发明人利益的重要情况与发明人进行约定。再次，对支付时间的约定，应规定最迟支付时间，防止单位故意拖延支付，损害发明人的利益。最后，约定支付方式可多样化，不以现金、一次性支付为优选，应着重考虑职员激励长期化、队伍稳定化、薪酬股权化，实现单位留住人才、技术秘密不被泄露、不断创新先进技术之目的。

## （二）合理分配举证责任

关于举证难的问题，《专利法》在第四次修改时采用了举证责任倒置的规则，2015年国务院公布的《职务发明条例草案（送审稿）》对单位就职务发明所获经济收益承担举证责任问题做了规定。笔者认为《职务发明条例草案（送审稿）》尚未充分考虑发明人举证困难问题，在担保金的规定方面还存在一定完善空间。建议：（1）法院酌情考虑发明人举证存在的实际困难，适当降低发明人的证据要求，准许发明人对涉案物品

进行证据保全的申请；（2）对确有困难无法提供担保的发明人，法院应根据具体情况灵活处理，对证据保全担保金额的确定应酌情考虑以其他方式替代或对担保金进行减免。

### （三）建立知识产权评估机构

建立知识产权评估机构，既能有效保护发明人的知情权，又可以保证单位的经营秘密不被任意泄露，同时更加科学合理专业地评估职务发明的经济价值。对知识产权进行评估，应保障发明人对因职务发明而产生的营业利润的知情权。但为防止单位商业秘密泄露，发明人应当委托负有保密义务的中立第三方会计审查单位对单位账目进行查阅，查阅范围应当限于与职务发明有关的营业记录。对职务发明进行价值评估，在充分考量诸如稳定性、有效性、单位对发明的依赖性及不可规避性、PCT 申请以及专利许可状况等多项指标基础上，从法律、经济、技术三个价值层面进行考量，并就职务发明的市场应用范围、前景、占有率、同行业竞争力以及政策的适应性等指标进行确定，以此为依据评估职务发明的经济价值，从而对职务发明的具体价值进行量化计算，规范发明奖酬的给付标准。

### （四）完善职务发明奖酬给付制度

首先，奖酬给付应以“约定优先”为基本原则，同时对特定情势下约定无效的情形进行规范。在单位与发明人之间采用

约定形式确定奖酬时，显失公平、限制或是排除发明人权利的约定是无效的。借鉴日本立法，规定职务发明人与单位双方在程序上履行相关规定，如以公告或是其他形式保障双方的充分协商，若因单位的格式条款明显不合理，职务发明人因此向法院提起诉讼的，法院可以判定双方约定无效。其次，若单位低价转让或者交叉许可职务发明，不应因此影响到职务发明人应获得的合理奖酬，奖酬的计算应经由评估机构合理评估，参照发明的市场价值综合计算确定。最后，在双方未约定奖酬的方式和数额时，可以委托相关行业协会制定相关的建议性给付标准。建议性的奖酬给付标准既有利于双方的协商，又可以适应我国各地区经济发展水平不一的情况。采用多形式的奖酬方式，不以金钱为唯一的衡量标准，可以有效防止发明创造一味地追求经济利益而忽略基础性的、没有明显收益的发明，防止出现发明断层。

#### （五）构建多元职务发明奖酬救济机制

第一，完善职务发明奖酬仲裁制度。我国仲裁立法并没有直接涉及知识产权的相应条款。《职务发明条例草案（送审稿）》第四十条第一款规定：发明人和单位就职务发明奖酬发生纠纷不能协商解决的，可以请求县级及以上人民政府相关行政部门进行调解，也可以向仲裁机构提起仲裁或者向法院提起诉讼，

主张合理的奖励。但是草案所涉范围较窄，而且立法方面还存在一定的不足。由于职务发明具有较强的自然科学性，对专业技术要求较高，仲裁庭的组成应该由法律和技术领域专家共同组成，以便作出高效、公平、公正的裁决。

第二，完善行政救济机制。《职务发明条例草案（送审稿）》具体规定了知识产权等行政部门按照各自职责、分工对职务发明进行管理的权力和义务。需要注意的是，专利管理行政部门在对企业职务发明有关规定进行监督时，有权查阅相关规章文件，但是负有保密义务，应做好保密工作，确保企业商业秘密不被泄露。为保障程序的合理，也便于专利部门的监督，单位应将发明人达成的奖励协议向专利管理部门备案。考虑到在职务发明奖励关系中，单位与发明人之间天然的地位悬殊，为保障处于弱势地位的发明人权益不被侵害，相关行政主管部门应主动进行干预并监督单位是否真正给付发明人奖励及奖励的合理性。对在奖励过程存在故意拖延、给付不及时的情况，单位除给付正常的职务发明奖励外，还应支付一定数额的惩罚性赔偿金。

第三，完善单位内部救济机制。我国《劳动合同法》第四条规定，用人单位在制定或修改设计单位职工劳动报酬等与职工切身利益密切相关的制度或者公司规章制度时，应与工会或

者职工代表协商进行，且应充分考虑并尊重职工代表或者工会提出的意见或建议，制度或规章经讨论决定后还需要进行公示或者通知到单位职工。单位可据此设立内部调解机构，当单位与发明人因职务发明奖酬发生纠纷时，可以通过单位内部设立的调解机构对发明人合理诉求给予直接有效的救济回应。值得注意的是，通过单位内部调解机构进行纠纷救济可以有效节约行政及司法资源。

作者：贺志丽、章 辉 大庆精神与龙江西部经济社会  
发展研究中心