



职务发明“蛋糕”怎么分才好?

宋宁华

新民眼

新年刚过,全国各地纷纷提早布局,广纳八方人才。南京市出台《关于进一步加强人才安居工作的实施意见》,为高层次人才量身定制一套在南京的“安居方式”,三类高层次人才首套购房不限购。江西省则抛出用人重磅新政:到2020年,将筹集35亿元人才发展基金,关键岗位、业绩突出的高层次人才可以自主定薪。上海自贸区则在全国率先推出“支持持永久居留身份证外籍高层次人才创办科技企业”的新政,符合条件的外籍高层次人才创办科技企业,可以和中国籍公民一样享受同等待遇。

人才是创新最关键的因素,不能只给人才荣誉的“面子”,而不给他们收入增加的“里子”。如何平衡好用人单位和研发人员的关系,充分保护好知识产权创造者的利益,是激发创新活力的关键。目前,国务院法制办已就《职务发明条例草案(送审稿)》(以下简称《草案》),公开征求意见。

国家知识产权局是《草案》的起草单位之一,该局条法司一处处长张永华透露,调研中发现,不少民营企业对知识产权管理水平较低,有的企业每年有一百多项甚至几百项发明专利,结果发明人全部署名是老板一个人。这种现象不但出现在一些中小企业,甚至一些在行业内



孙绍波画

规模较大的企业也是如此。问起老板为何这么做,老板的回答很直接:“如果不署在发明人名下,他跳槽时就把这个发明创造带走了。”

这种怕技术被离职员工“顺走”的心态,在用人单位中非常普遍。现实生活中,这样的情况屡见不鲜。比如,在一起典型的专利权属纠纷中,甲公司就某技术项目立项研发并成功结项,但后来乙公司居然将上述研发成果申请了发明专利。原来,乙公司的原法定代表人张某曾在甲公司任职,负责该项目的研发工作,将该项发明信息“顺”到乙公司并申请

发明专利。法院认为,这项发明专利是张某在甲公司工作时完成的职务发明创造,判决上述发明专利申请权归属甲公司。

专利法规定,执行本单位的任务或主要是利用本单位的物质技术条件所完成的发明创造为职务发明创造。职务发明创造申请专利的权利属于该单位;申请被批准后,该单位为专利权人。但是,职务发明制度不应只是保护用人单位的“尚方宝剑”。根据有关数字显示,2012到2017年期间,全国职务发明的纠纷案从总量上看不算太多,仅不到

200件;从判决结果看,以单位胜诉的居多,占了175件,但也出现一些单位与个人共有等其他判决结果。

奖,还是不奖?这是一个问题。职务发明制度可以说是激励创新的基本制度,属于一种“蛋糕”的分配规则,它决定了“蛋糕”能够做多大,是创新强国的主要因素。党的十九大报告中,明确做出了强化知识产权创造、保护、运用等一系列重大战略部署。当前,上海正在建设具有全球影响力的科技创新中心,要实现这项重大的国家战略,更是需要寻找创新发展的突破口。

《草案》出台的重要原因就是:现有职务发明的制度实施中规定比较原则,缺乏可操作性;尤其是单位忽视和侵害发明人权益的现象时有发生,挫伤了发明人的积极性。其中一个典型的例子是上海法院判决的3M专利权纠纷案子,由于企业和研发人员没有事先约定的分配规则,事后发明创造产生效益了,双方再来约定分配规则,就难以达成一致意见,只能诉诸公堂。为此,对于研发人员而言,事先和公司就成果的分配达成协议,并掌握好充分的证据证明研发地点、参与过程等,有备无患。有关专家表示,对于双方有明确约定的,司法上应尊重契约精神,在不违反法律的情况下,鼓励市场主体按照合同的约定心平气和地“分蛋糕”。

以“辨法析理、输赢皆服”而闻名的模范法官、北京知识产权法院副院长宋鱼水认为,在职务发明制度的司法导向上,应遵循双方利益最大化的原则。要算好保护发明人的“经济账”,要全盘考虑市场调节机制和法律的整体架构。对于发明人与用人单位两者的关系,广州知识产权法院专利审判庭法官郑志柱打了形象的比喻,这好比“一棵可能开花的树”,即使没有发明创造,用人单位的工资也必须给,“但万一这个树上开了花,就是他的发明创造,也有权获得属于他贡献范围内的奖励”。

愿每一个发明人都能等到春华秋实的日子。



同心跨越 逐梦未来

——浦发银行25周年——



浦发银行 SPD BANK

新思维 心服务

手机银行 网上银行 微信银行

客户服务热线 95528