

职务发明奖励纠纷解决机制探究

石傲胜

(中南财经政法大学 知识产权研究中心, 湖北 武汉 430073)

【摘要】从我国目前司法实践中职务发明专利纠纷来看,因职务发明人或设计人无法从单位获得应得的或者合理的奖励和报酬而引起专利纠纷,严重挫伤了发明人从事发明创造的积极性。基于《专利法》保护发明创造、激励创新之宗旨,发明人或设计人获得奖励和报酬的权利应当受到保护。在《专利法》相关司法解释或者条例中增加相关技术贡献率考量因素、保障发明人享有的信息知情权、引进第三方监督机构等要素,对保护发明人权益、解决职务发明奖励纠纷、促进我国技术成果的产业化有着重要的作用。

【关键词】职务发明创造;职务发明奖励;职务发明报酬

中图分类号:D923.42 文献标志码:A 文章编号:1673-8004(2020)02-0053-08

一、引言

职务发明创造与一般发明创造相比更具有特殊性,一般的发明创造专利权和专利申请权自然归属于发明人或设计人,而职务发明专利申请权和专利权一般归属于单位所有,尤其是研发人出于某种原因,在单位代表人未实际参加研发工作的情况下,仍把单位代表人列为共同发明人,这使得专利权主体更为复杂。随着社会经济和技术的发展,分工的细致化以及人工智能对人类带来更大的挑战,一项专利往往由多人合作完成,若不能很好区别相关人员

收稿日期:2019-03-16

基金项目:高等学校学科创新引智计划(111计划)资助项目(B18058);中南财经政法大学研究生科研创新项目“职务发明奖励制度研究”(201911510)。

作者简介:石傲胜(1996—),男,河南南阳人,硕士研究生,主要从事知识产权法研究。

的技术贡献度,就会为后来的利益分配带来很大的问题。2017年,我国发明专利申请量为138.2万件,共授权发明专利42.0万件。其中,国内发明专利授权32.7万件,在国内发明专利授权中,职务发明为30.4万件,占92.8%^①,自专利法颁布实施以来达到历年最高。随着职务发明专利申请授权量的迅速增加,伴随而来的问题也必定是与日俱增的,如何做好一个数量如此庞大群体的利益保护,是我们今后工作必然面临的问题。

我国专利法虽规定了单位应给予职务发明人应有的奖励和报酬,但在实际情况中,奖励和报酬的实现较为困难,即使发明人起诉后也可能因不能举证或难以认定技术贡献率而不能获得应有的奖励和报酬。国外也不例外,例如,早在2001年日本知识产权专家中村修二诉日立公司一案就引起了社会高度关注,此案一审东京地方法院做出了6 043 006万日元报酬的相关认定,在日立公司上诉后,双方在二审中达成和解协议,日立公司支付84 391万日元的发明补助金^[1]。此案也引起日本对职务发明报酬数额的深刻思考,上述两个数额之间相差甚远,主要的原因也就在认定中村修二对于职务发明的技术贡献度问题上,即使在当时,法院之间对于报酬的技术贡献度的计算也有很大的差别。一方面,由于发明人知情权受限,尤其是在单位不让发明人知晓其获利的情况下,维护自身权益较难;另一方面,该项规定是否都适用于所有职务发明?不同领域发明的价值、单位投入、发明人技术贡献度等不同,而统一规定是否符合法理,值得我们思考。

二、我国职务发明奖酬现状及存在的问题

(一)职务发明奖酬现状

依照我国现行专利法,职务发明主要是指执行本单位任务所完成的发明创造以及主要利用本单位物质技术条件完成的发明创造两部分。《专利法实施细则》又把执行本单位任务细分为三类,本职工作范围内的、属于单位交付的本职工作之外的以及变动工作一年内所做出的与其在原单位承担的前两项工作有关的发明创造^②。《专利法(修订草案送审稿)》将职务发明中主要利用本单位物质技术条件情形单独列出,规定发明人对于主要利用本单位物质技术条件而完成发明创造情况之下,单位和发明人可以进行约定权利的归属,没有约定的,专利权归属于发明人,而且规定在约定专利权归属于单位情况之下,单位应当给予一定数量的奖励和报酬^③。对于如何判定主要利用本单位物质技术条件,最高人民法院在相关司法解释中规定单位对发明创造的完成具有实质性贡献的情形来认定^④。

我国专利法第十六条规定,单位申请职务发明专利被批准后,发明人或设计人有权从单位获得一定的奖金;对于报酬应当根据专利权人自己实施或者许可他人实施所获取的利润为基准,给予发明人或设计人一定报酬。我国《专利法实施细则》对职务发明的奖金和报酬数额做了详细规定,对于一项发明企业应该至少给予3 000元,对于其他两种类型的专利,企业应该至少奖励1 000元。对于报酬则针对不同发明类型规定了不同的提成比例,一般按照实施后所获取利润乘以提取比例。简而言之,对于发明和实用新型专利从企业每年营业利润中提取至少2%,对于外观设计专利从企业每年营业利润中至少提取0.2%^⑤。

但从司法实践之争来看,纠纷原因往往由于发明人不能得到相应的奖励和报酬,况且一

般发明专利所蕴含的价值数额巨大。从全国范围内职务发明奖酬纠纷判决情况来看,原告的胜诉频率要远高于被告,并且赔偿数额较多,平均赔偿数额大约60万元,其蕴含利益之巨显而易见^[2]。因此,专利巨额的价值就像一块美味的蛋糕,发明人和单位都会眼红,利益分配的不均衡必然招致纠纷的发生,进而提起诉讼。

(二)我国职务发明奖酬制度存在的问题

纵观世界各国,对于专利保护水平较高的都设置了职务发明人的获得奖励权和获得报酬权,并规定了细致的保障措施。我国有关职务发明人奖酬的法律主要存在于《专利法》以及《专利法实施细则》中,其中有关条款对权利人的保护过于松散,法律之间的协调性尚有待进一步提高。具体而言存在以下问题:

首先,我国专利法第十六条从正面规定了职务发明人或设计人享有获得奖励和报酬的权利,并清晰地将职务发明人的经济权利分为奖励和报酬两部分,实则并无必要^⑥。虽然在《专利法实施细则》中也对这两部分进行了一定区分阐释,前者是在专利申请后许可实施之前给予发明人的奖励,后者是在发明许可其他单位或个人实施之后,根据许可费用给予发明人一定比例的报酬,但看似清晰明了的规定,实则还是会令人产生疑问,尤其在一项发明专利授权周期较长的情况下,在此期间发明人离职或由于企业倒闭等因素发生,发明人很难去获得应得的奖励,更不要提报酬了。再者,我国专利法第十六条虽然规定了奖励,其规定是在专利授权之后给予发明人一定奖励而并不是发明创造完成之后给予奖励。在实践中一项发明专利的授权周期需三年之久,在这期间发明人离职或辞世情况下,其奖励权更难以得到有效维护。因此,在法律中存在区分二者是否有必要或者其价值何在的问题,在经济价值上存在两者是否重叠的问题。

其次,信息知情权的缺失也造成职务发明奖酬纠纷频发,权利人利益难以得到有效的维护。对于一项发明创造完成之后,如何计算发明人的奖励和报酬?在单位隐瞒利润情形之下发明人如何维权?在发明人调动工作或者辞职情况下如何保障发明人的权益?例如,2010年潘某以发明人身份向深圳市中级人民法院提起诉求,要求被告深圳金沙江公司、深圳市生物谷医药公司给予2000万元的奖励和报酬,而最后法院根据法定赔偿标准酌情给予100万元的赔偿数额。2015年潘某又向深圳市中级人民法院提起诉讼,请求被告云南某生物公司与深圳金沙江公司支付报酬,但是在法庭计算报酬标准时,因原告不能提供证明被告的原始财务数据,亦未提供被告实施专利许可相关费用的证明,法院最后酌情判决被告金沙江公司给予原告20万元报酬^⑦。由此可见,当发明人对单位实施专利所获利润情况无所知晓的情况下,其获得奖励和报酬的权益很难得以实现。因此有必要在立法上进行规范,以保障发明人的权益得到实现^⑧。

再次,“约定优先,法定为辅”原则下的职务发明奖酬机制存在缺漏。职务发明人与单位之间的关系是平等主体之间的民事关系。故民法的意思自治、合同自由原则是完全可以适用的^[3]。基于此,在充分尊重发明人和单位等民事主体意思自治原则的情况下,我国《专利法实施细则》以及《职务发明条例》引入了约定优先原则。《专利法实施细则》规定单位可以自由与发明人约定奖励和报酬的数额,或者可以在单位规章制度中作出规定^⑨,我国在《职务发明条例(送审稿)》中进一步作出规定,在单位事先没有与发明人约定奖励和报酬亦没有在规章制度中作

出规定时,按照法定的提取比例给予发明人奖励和报酬^⑩。这种尊重契约自由的精神是值得鼓励的,但是实践中大多数情况下,发明人和单位之间的地位往往差距悬殊,且发明人往往处于弱势地位,在单位强势情形之下,发明人很难进行真实意思表示,从而获得报酬权难以真正有效得以实现。因此,在基于双方主体完全平等下的法律规定能否有效地适用于此尚有待讨论。有必要在相关法律规范中设计切实可行的制度来缓解职务发明人与单位之间的关系,建立信赖利益保护机制,严格保护发明人的权益。

最后,法律关于认定发明人技术贡献率及考量因素上面存在遗漏。对于如何确定技术贡献率,现行法律并没有作出规定。日本专利法第三十五条第四款规定,在确定第三款从业者所享有的对价数额时,必须要衡量雇佣人对发明完成所做出的贡献程度^[4]。我国《专利法实施细则》规定的报酬计算方法主要是以营业利润及许可使用费为基数进行计算,但是现有法律却并没有解决专利技术对利润贡献率的问题,在计算报酬数额时是否应纳入此项考量因素值得思考。在“翁立克”一案中,双方争议焦点就在于报酬的计算方式上,对于如何确定提取比例较难认定^⑪。在另一起唐开平诉中国嘉陵工业股份有限公司(集团)职务专利报酬纠纷案中,一审和二审均认为本案的争议焦点主要在于发明人对涉案专利技术贡献率的大小和报酬的计算方式^⑫。我国《专利法实施细则》关于报酬的计算标准只是一个最低标准,因此法院可以认定提取比例,自由裁量权较大。法院在审理具体案件时,往往委托具有鉴定资格的机构来鉴定,但不同鉴定机构的技术能力不同,考量因素不同,所以结果也可能大不相同。因此在具体案件中,对于如何确定技术贡献率,完全依靠法官的自由裁量,在实践中造成计算标准的混乱。

三、职务发明奖酬机制的功能性分析

(一)利益平衡论

职务发明制度就是用来平衡单位和员工之间的利益,其中给予发明人发明奖酬是其利益分配机制的核心所在^[5]。发明人投入了巨大的精力去完成一项发明创造,就好像把自己的生命投入到此项发明之中,发明人应当有权利从中获取一定的利益来弥补自己先前的投入,这是基于劳动获得的不可被剥夺的权力。在早期,对于职务发明而言,假如没有发明人签署的正式文本授权,公司甚至不得去申请专利,这是专利法初期占据主导地位的一种理论^{[6][21]}。另一方面,在科学技术高度发达的今天,专利的生命周期大大缩减,一项发明在基础研发阶段专利市场尚处于紧急需求状态,而在开发完成之后,专利市场可能已经饱和,单位不得不再开发另一个专利市场,这之间的损失都由单位来承担。因此,在这种情况下,不能为了保护发明人的利益而过分剥夺单位应该享有的权益。

利益平衡实际上就是权利与义务在法律上的一种分配。进一步说,在知识产权法视角之下,利益平衡要求授予的知识产权应当符合“充分而有效”和“适度与合理”两部分^[7]。因此,在一项职务发明归属于单位的情况下,应当对发明人给予相应的奖励和报酬以平衡二者之间的利益,否则这对于发明人来说是不公平的,也是不合理的。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,职务创新成果的权利归属和利益分配制度,不仅影响发明人创新的激情而且影响单位对发明创造进行科技转化与运用^⑬。而职务发明奖酬制度在此发挥重要

的作用,其核心就在于对职务发明人奖酬进行保护,激励单位员工的创造积极性,平衡单位与员工的利益。在此意义下,可以认为利益平衡论构成了职务发明奖酬机制的主要功能。

(二)创新奖励论

我国专利法第三次修改时,在立法宗旨中明确规定提高创新能力,鼓励发明创造,促进技术成果的市场运用。因此,笔者认为专利法乃至知识产权法的基本功能就是鼓励创造。但在学界中尚存在质疑之声,例如贝尔纳把专利称为“严重干扰科学成果的应用过程的因素”,“在实践中,除了常见的弊端之外,专利经常不能奖赏原来的发明家而且妨碍而不是促进发明的进展”^[8]。虽然专利实质上构成一种法定垄断,限制其他人自由利用专利所保护的发明创造,有学者基于此来反对知识产权法所拥有的激励创新的基本功能。笔者认为这样的观点是片面的,没有看到发明人为了完成一项发明创造所投入的大量智力、物力、金钱等,在发明创造完成之后,如不对其进行一定保护而允许社会公众肆意对其进行利用,这也与我国民法保护私权的观念相违背。况且立法为了社会公众利益的考量,在知识产权法中进行了限制性规定。比如规定了保护期,在专利法中设置了权利利用尽和先用权以及非生产经营目的的利用等来平衡权利人和社会公众的利益。

创新与知识产权之间有着不可分割的内在联系。赋予权利人一定的独占权利,鼓励其将成果转化运用,从而促进科技的发展和知识的传播^[9]。创新是推动经济社会发展的根本动力,党的十八大明确提出“创新驱动发展”的重大战略部署,并提出知识产权制度是创新活动的保护神,而创新驱动发展的制度保障就是知识产权^[10]。作为知识产权法的一部分,专利法必然承接此项功能,而其核心体现就在职务发明奖酬利益分配机制之中,通过赋予权利人一定时间内的独占权,以收回前期成本的投入,并创造利润为进行下一次发明创造奠定物质基础。这也是为什么早期占据专利法主导地位的自然权利论现在被大多数国家搁置,进而渐渐转向产业政策论。因此,职务发明奖酬制度作为专利制度利益分配的核心,其基本功能就在于刺激发明人从事发明创造的积极性,平衡利益资源分配,促进技术、经济和社会的进一步发展^{[6][123]}。

四、关于完善职务发明奖酬机制的建议

(一)奖励报酬之定性——取消奖励和报酬的区分

我国专利法规定了职务发明人的奖励和报酬,一般而言,职务发明奖励的实现情况要优于职务发明报酬的兑换比例^[11]。在实践中企业也通常对两者进行混淆,因此结合当下实际情况,应当取消专利法第十六条关于职务发明奖酬的区分。有的学者建议职务发明奖酬应该覆盖技术秘密乃至一项专利的全部生命周期,包括“完成后,申请前”“申请后,公开前”“公开后,授权前”“授权后,终止前”这首尾链接的四个阶段^[12]。然而如此细致的设计在实践中能否运用尚有待讨论。有学者认为,奖励和报酬实质上都是对发明人劳动给予的精神和财产的补偿,都具有劳动报酬的基本属性^[13]。基于上述理论,笔者认为,在现行制度下应取消奖励和报酬的区分。考虑到发明创造完成之后发明人可能离职等情况,可将奖励划分到职工工资部分,法律不再单独对奖励进行规定,而只对报酬进行详细的规定,如此既可避免实际情况中对于二者之混淆,又避免了经济上二者之重叠。

(二)赋予发明人信息知情权

在实践中,由于发明人信息知情权受限,即使发明人诉诸法院,也可能因为不能证明单位的实施获利情况而权益得不到有效维护。因此有学者认为,单位应将自行实施或许可实施、转让职务发明所产生的收益信息,包括因调解、和解、侵权诉讼等纠纷解决而产生的赔(补)偿费用数额以及相关奖酬的计算标准与计算方式等告知发明人^[14]。因此笔者认为,在专利法中应当增加有关发明人信息知情权的条款,明确规定职务发明人享有信息的知晓权利,并且可以借鉴日本专利法相关规定,在单位进行专利实施或转让之时,就相应许可费用的条款必须征求发明人的意见,否则即可认定单位没有履行相关义务,需承担一定责任。发明人只有了解职务发明实施情况,其在向单位主张报酬或者诉诸法院举证时才能真正有效,从而使自己的权益得到有效维护。

(三)“约定优先,法定为辅”规则之重构——引入第三方监督机制

对《职务发明条例(送审稿)》第十八条和《专利法实施细则》第七十六条引入职务发明人奖酬“约定优先、法定为辅”的相关规定做出进一步限制,在双方进行约定之时,可由第三方平台代替发明人监督该程序的进行。因实际过程中双方地位差距悬殊,对于合同之约定是否真正是职务发明人真实的意思表示需要在法律之外去考究。在单位和发明人之间,后者往往处于弱势地位,其往往不敢表达自己真实的意思,因此在意思表示不真实情况抑或显失公平之下,该合同之效力如何?倘若一开始该合同就无效,那么“约定优先”的原则几乎等同于空设,不能发挥其应有的价值。因此有必要在相关法律制度中对此条进行限制。有的学者认为可以在其中增加协商谈判等环节,借鉴德国有关模式,在司法解释中增加合同管理条款,或者通过立法规定严格的协商模式加以引导^[15]。笔者认为可以引入第三方监督制约机制,由第三方机构代理职务发明人与单位对职务发明奖励报酬数额等进行谈判协商,以保证双方在地位平等状态下签订合同。比如由单位的工会统一对本单位内的职务发明创造奖酬问题进行处理,当发明人与单位约定奖酬时,由工会出面来与单位进行协商,这样才能使职务发明人的利益得到充分保障,也使《职务发明条例(送审稿)》第十九条之规定不会流于形式,而能充分考虑发明人的想法,保障发明人的利益^⑥。或者亦可由行业社会团体等对职务发明人进行帮助。对于约定是否合理、合同的效力如何等问题可适用于一般合同法的判定规则来进行判断,双方合同签订完毕之后,可以去行政管理部门进行合同备案,以发生强制之效力。

(四)完善技术贡献率之规定——以德国为鉴

德国是世界上最早采用专门法的方式来规制雇员发明的国家,于1957年开始制定雇员发明法,实施至今,形成了一套最为详细的职务发明报酬制度。其对职务发明人奖酬及其争端解决机制进行了详细规定,并采用经济效益估值法、许可费计提法和贡献度估值法来计算职务发明人的报酬,在发生职务发明奖酬纠纷时,德国设置了专门的仲裁委员会来解决纠纷。根据许可费计提法来确定发明人合理报酬的公式为:合理的报酬=销售额×许可费率×发明比例(如果是合作发明)×发明者的贡献度。德国劳动部门对于不同的行业领域确定了不同的许可费率,并且其跟随销售额的增加或减少而相应浮动,在相关法律规范中确定了发明人技术贡献度等相关考量因素,诸如发明的前景及市场价值等^[16]。有的学者认为在确定技术贡献度时还要参

照发明任务的提出、完成以及发明人在企业中的任务和地位等因素^[17]。

因此,我国在现行法律中并未对技术贡献率等作出规定之时,有必要借鉴德国详细的规定,在专利法等相关法律法规中规定技术贡献率的考量因素:(1)发明人所处的地位和职责;(2)发明人为完成发明创造所做出的实质性贡献;(3)该实质性贡献在整个专利技术中所占比例。因此笔者试列出我国职务发明报酬的计算方式:职务发明报酬=发明人技术贡献度×税后营业利润×法定提成比例。

五、结论

知识产权强国和创新型国家的建设,离不开专利制度的有效运行,而职务发明奖励制度作为专利法中不可或缺的一部分,对于平衡单位与员工的利益,激励发明人从事发明创造的积极性,促进科技成果的转化有着不可替代的作用。鉴于目前实务界的标准不一和相关法律法规的缺失,建议:(1)在专利法中取消奖励和报酬的区分并赋予发明人信息知情权;(2)在双方对于奖励进行约定之时,由第三方平台进行监督更有利于保障发明人利益;(3)完善确定报酬时考量相关技术贡献率等因素。当然对于后两者措施涉及诸多精细的程序设计,有待学界进一步讨论以完善我国职务发明奖励制度,促进科技成果的转化运用。

注释:

- ① 参见 2017 中国专利统计, http://www.cnipr.com/sj/zx/201801/t20180118_224303.html, 2018 年 10 月 25 日最后访问。
- ② 参见《专利法》第六条、《专利法实施细则》第十二条。
- ③ 参见《中华人民共和国专利法(修订草案送审稿)》第六条、第十二条。
- ④ 参见最高人民法院《关于审理技术合同纠纷案件适用法律若干问题的解释》第四条规定:包括职工在技术成果的研究开发过程中,全部或者大部分利用了法人或者其他组织的资金、设备、器材或者原材料等物质条件,并且这些物质条件对形成该技术成果具有实质性的影响;还包括该技术成果实质性内容是在法人或者其他组织尚未公开的技术成果、阶段性技术成果基础上完成的情形,并对此进行了限制性规定。
- ⑤ 参见《专利法实施细则》第七十八条。
- ⑥ 参见《专利法》第十六条之规定:被授予专利权的单位应当对职务发明创造的发明人或者设计人给予奖励;发明创造专利实施后,根据其推广应用的范围和取得的经济效益,对发明人或者设计人给予合理的报酬。
- ⑦ 参见深圳市中级人民法院(2015)深中法知民初字第 947 号:潘锡平诉深圳市金沙江投资有限公司、云南生物谷药业股份有限公司。
- ⑧ 参见国家知识产权局、科技部关于《职务发明条例草案(送审稿)》的说明。
- ⑨ 参见《专利法实施细则》第七十六条。
- ⑩ 参见《职务发明条例(送审稿)》第二十一条、二十二条。
- ⑪ 参见上海市第一中级人民法院(2005)沪一中民五(知)初字第 220 号。
- ⑫ 本案一审:重庆市第一中级人民法院(2008)渝一中法民初字第 52 号,二审:重庆市高级人民法院(2008)渝高法民终字第 246 号。
- ⑬ 参见国家知识产权局、科技部关于《职务发明条例草案(送审稿)》的说明。
- ⑭ 参见《职务发明条例(送审稿)》第十九条:单位在确定给予职务发明人的奖励和报酬的方式和数额时,应

当听取职务发明人的意见。

参考文献:

- [1] 闫文军.日本中村修二职务发明报酬案评介[G]//专利法学说案例研究.北京:知识产权出版社,2015:45.
- [2] 韩颖.职务发明案例调查分析[J/OL].中国知识产权(网络版). (2015-12-17)[2019-02-15]. <http://www.chinaipmagazine.com/news-show.asp?id=18691>.
- [3] 徐涛.职务发明奖酬制度研究——从约定优先、法定原则为辅谈起[J].中国发明与专利,2017(6):91-95.
- [4] 杜颖,易继明,译.日本专利法[M].北京:法律出版社,2001:15.
- [5] 刘强,徐芄.职务发明奖酬合理性原则研究——以日本专利法为鉴[J].中南大学学报(社会科学版),2017(5):60-66.
- [6] 吴汉东.知识产权法学[M].6版.北京:北京大学出版社,2014.
- [7] 冯晓青.利益平衡论:知识产权法的基础[J].知识产权,2003(6):16-19.
- [8] J. D. 贝尔纳.科学的社会功能[M].陈体芳,译.北京:商务印书馆,1995:219.
- [9] 田力普.知识产权制度是保护和激励创新的制度[J].创新科技,2009(10):7.
- [10] 吴汉东.知识产权是创新发展的制度支撑和法律保障——解读中共中央国务院关于深化体制机制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见[N].中国知识产权报,2015-04-10(1).
- [11] 强志强.我国企业职务发明奖酬制度实施情况调查研究[G]//国家知识产权局条法司.专利法研究.北京:知识产权出版社,2013:61-78.
- [12] 张冬梅.我国职务发明奖酬法律制度的改革与优化分析[J].科技与法律,2017(5):9-15.
- [13] 肖京.事业单位职务发明奖酬立法若干问题研究[J].中国市场,2018(25):6-10.
- [14] 李石勇.协同创新背景下职务发明奖励报酬制度的完善[J].广东社会科学,2018(2):237-245.
- [15] 徐涛.职务发明奖酬制度研究——从约定优先、法定原则为辅谈起[J].中国发明与专利,2017(5):91-95.
- [16] 刘向妹,刘群英.职务发明报酬制度的国际比较及建议[J].世界知识产权,2006(2):84-88.
- [17] 张乃根,朱丹.中国新专利法的司法实施研究[M].上海:上海交通大学出版社,2013:59.

责任编辑:吴强,杨钊

Research on the Mechanism of Employee Inventions Award and Remuneration Dispute Resolution

SHI Aosheng

(Intellectual Property Research Center, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan Hubei 430073, China)

Abstract: From the current judicial practice patent disputes in China's judicial practice, the main reason for the dispute is the service inventor or design. It is extremely unfavorable for a person to be able to obtain a reward or remuneration from the unit or to obtain a reasonable reward and remuneration, thereby causing patent disputes. Based on the patent law to protect the spirit of invention and innovation, the inventor or designer's right to receive rewards and remuneration should be strictly protected by the patent law. Therefore, in the relevant legal norms such as the patent law, the burden of proof of the unit should be strictly enforced, the corresponding procedural rights of the inventor should be given, and the right to know the information enjoyed by the inventor should be protected. This has a self-evident role in protecting the rights of inventors and coordinating the balance of interests between the two parties and promoting the industrialization of China's technological achievements.

Key words: employee invention; award for employee invention ; remuneration to employee invention