

企业职务发明报酬纠纷警示与合规之道

作者：车小燕

前言

近日，一宗职务发明创造发明人奖励、报酬纠纷案，经江苏省无锡市中级人民法院作出裁定¹，准许原告撤回对通力客户的起诉。尽管本案的诉讼程序已结，但此类案件往往直指企业知识产权管理的核心地带——发明人身份的真实性、专利实施的界定以及内部奖励制度的完备性。笔者作为本案的主办律师，旨在通过剖析个案，为企业系统梳理职务发明管理的合规路径，助力企业筑牢创新的“防火墙”。

一. 一纸撤诉裁定，敲响了职务发明管理的警钟

该案中，原告作为公司前高级管理人员，就其曾任职期间产生的某项专利，向三家关联企业主张职务发明创造发明人的奖励与报酬。案件在两次开庭审理中清晰地展现了此类纠纷常见的激烈交锋点：**原告是否具备专利法意义上的发明人资格？被告企业是否在相关期间实施了涉案专利？企业内部的奖励制度是否完备？**

.....
如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

这场博弈带来的警示是：职务发明管理绝非简单的专利申请与维持。它涉及发明人身份的确立、奖励报酬的约定与支付等多个法律要件，任何环节的疏漏，均可能在未来埋下争议的种子。

二. 规范发明人署名是规避报酬纠纷的根本前提

专利法意义上的发明人，其核心界定在于对发明创造的实质性特点作出创造性贡献，而非其所担任的行政职务。

¹ (2025)苏 02 民初 351 号

《专利法实施细则》第十四条规定：“专利法所称发明人或者设计人，是指对发明创造的实质性特点作出创造性贡献的人。在完成发明创造过程中，只负责组织工作的人、为物质技术条件的利用提供方便的人或者从事其他辅助工作的人，不是发明人或者设计人。”²

1. 风险的剖析

署名不实所引发的风险是系统性的，其影响贯穿从法律权利到商业价值乃至企业文化的各个层面。

- (1) **影响发明人报酬的诉权：**发明人身份是主张奖励、报酬的法定前提。若企业出于“惯例”或“管理需要”，将未作创造性贡献的领导或管理人员列为发明人，一旦真正的发明人提出异议并主张权利，企业不仅需要向真正的发明人支付报酬，还可能面临此前向“挂名”发明人已支付奖励无法追回的风险。在本案的答辩过程中，笔者代理被告重点质疑了原告作为行政管理人员对专利“实质性特点”的贡献，这直接动摇了其主张报酬的权利基础。
- (2) **专利资产价值与交易中的重大隐患：**真实的发明人署名是确保专利资产法律严谨性与商业价值的基石。署名不实直接违背诚实信用原则，构成专利资产包中的一项根本性瑕疵。在关键的商业环节，如融资、并购或专利许可中，这一瑕疵会在尽职调查中被充分暴露，不仅可能触发对专利权稳定性的深度质疑，更会直接导致交易对价贬损、交易延迟甚至终止，成为影响创新成果转化的现实障碍。
- (3) **有损企业的创新文化：**“领导挂名”或“行政挂名”的行为，严重挫伤核心研发人员的创新积极性及对企业的归属感，侵蚀企业赖以生存的创新文化土壤。同时，此类行为一旦在诉讼中被曝光，将对企业的诚信形象与社会评价造成负面影响。

2. 合规路径的构建

- (1) **建立客观的发明人认定流程：**在专利申请前，应依据项目任务书、实验记录、技术交底书、设计图纸等原始技术文件，客观、公正地识别并确定对技术方案的“实质性特点”作出“创造性贡献”的具体人员。流程应强调以技术贡献为依据，而非职务高低。
- (2) **实施全员专利法合规培训：**定期对管理层、研发负责人及全体技术人员进行培训，使其深刻理解《专利法》及其实施细则中关于发明人资格的界定，明确“组织管理”与“创造性贡献”的本质区别，从思想源头上杜绝“人情署名”和“权力署名”。
- (3) **引入发明人署名确认机制：**在提交专利申请前，可将拟申报的发明人名单交由所有项目参与者进行书面确认。此举既能再次核实发明人身份的准确性，也可在一定程度上避免日后因署名问题产生的内部争议。

² 2024.01.20 实施的《专利法实施细则》

三. 善用“约定优先”，筑牢报酬制度的合规防火墙

“约定优先”原则的适用，以企业制定合法有效的报酬制度为前提。

《专利法》第十五条规定：“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。”此外，《专利法实施细则》第九十二条亦允许单位“与发明人、设计人约定或者在其依法制定的规章制度中规定奖励、报酬的方式和数额，鼓励单位实行产权激励，采取股权、期权、分红等方式，使发明人或者设计人合理分享创新收益”。

1. 制度设计的核心要素

- (1) **内容的明确性与可操作性：**奖励报酬的计算方法、支付条件、支付周期等条款必须清晰、具体，具备可执行性。应避免使用“酌情给予”、“合理奖励”等模糊性表述。例如，对于专利授权后的奖励，可约定固定金额，或与专利申请、维护成本挂钩的计算方式；对于实施后的报酬，则可明确与包含该专利技术的产品销售额或利润额的一定比例挂钩，并界定计算基数的方式。
- (2) **标准的合法性与合理性：**企业制定的奖励报酬标准，不得低于法律规定的最低标准。根据《专利法实施细则》第九十三条、九十四条，若单位未约定、也未在规章制度中规定，则应当依法定标准支付。企业制度若过于严苛，实质上剥夺或过度限制了发明人依法获得奖励报酬的权利，在司法审查中可能被认定为无效格式条款。
- (3) **制定程序的公正性与合法性：**依据《中华人民共和国劳动合同法》第四条，涉及劳动者切身利益的规章制度，需经过职工代表大会或全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，并进行公示或告知劳动者。履行该民主程序及公示程序，是确保规章制度对员工具有法律约束力的关键。

2. 企业长效实践建议

- (1) **设计分层分类的激励体系：**针对基础性研究、应用性开发、产品改进等不同类型的创新活动，设计差异化的奖励报酬模型。例如，对前瞻性基础研究可侧重授权奖励，对市场化产品开发则强化实施报酬的激励，以兼顾技术的长期储备与短期市场效益。
- (2) **探索多元化的激励组合：**除现金奖励外，可结合股权、期权、岗位晋升、专项荣誉、创新奖金池等多种方式，形成物质与精神激励并重、短期与长期收益结合的立体化激励生态，最大化激发研发人员的持续创新动力。
- (3) **建立制度的定期审视与更新机制：**随着国家法律法规的修订、行业实践的发展以及公司战略的调整，企业应定期对职务发明奖励制度进行评估与修订，确保其始终合法、合规且具备市场竞争力，能够有效支撑企业的创新发展需求。

四. 报酬支付的技术边界与合规应对

报酬的支付以专利“被实施”且“产生经济效益”为前提，而“实施”的认定应遵循严格的法律技术标准。

1. “实施”行为的法律界定：全面覆盖原则

判断一项专利是否被实施，尤其在涉及技术迭代的场景下，根据司法判例³，必须严格遵循专利侵权判定中的“全面覆盖原则”。该原则是指，只有当被控实施的技术方案包含了涉案专利权利要求中记载的全部技术特征时，才能认定落入了该专利的保护范围，构成法律意义上的“实施”。

2. 技术迭代中的报酬支付与发明人资格认定

(1) 迭代技术是否触发原专利报酬的支付义务

在涉及技术迭代的场景下，即使新技术的研发灵感源于原有专利，判断是否需向原专利发明人支付报酬，仍需回归严格的法定标准，即判断新技术方案是否实施了原专利。

假设专利技术为 1.0 版本，若企业在 1.0 版本基础上进行改进，形成了 2.0 版本的技术并进行实施，此时需进行严谨的技术特征比对：

若 2.0 版本技术方案仍然包含了 1.0 版本专利某项独立权利要求的全部技术特征，则其实施行为依然落入了 1.0 专利的保护范围，构成对 1.0 专利的实施。在此情况下，1.0 版本的发明人有权就 2.0 产品中可归属于 1.0 专利技术贡献的部分主张合理报酬。

若 2.0 版本技术方案已经替换、省略或改变了 1.0 专利的某个必要技术特征，形成了一个全新的技术方案，且该方案未落入 1.0 专利任何一项权利要求的保护范围，则一般不认为 2.0 产品的实施行为使用了 1.0 专利。此时，1.0 版本的发明人无权就 2.0 产品主张报酬。在本案的答辩中，被告即强调其近年实施的技术方案缺乏涉案专利的多个必要技术特征，证明其未实施涉案专利，正是对这一原则的运用。

(2) 迭代技术中发明人资格的认定

关于 1.0 版本专利的发明人，是否应被列为 2.0 版本改进专利的发明人，笔者认为，必须再次回归《专利法实施细则》第十四条对发明人的本质定义——对发明创造的实质性特点作出创造性贡献。

³ (2023)最高法知民终 1218 号、(2021)最高法知民终 251 号、(2019)川知民终 182 号

3. 系统性合规应对策略

- (1) **强化技术关联分析与FTO(自由实施)调查**: 在进行技术迭代研发时, 应有意识地对既有专利与技术升级方案进行关联性分析。这不仅是评估技术自由实施风险的需要, 也是厘清与既有专利发明人报酬关系的基础。
- (2) **完善研发过程的档案管理**: 建立并严格执行研发档案管理制度, 准确、详尽地记录每位参与者在项目各阶段, 特别是在技术突破、方案设计、实验验证等关键环节的具体贡献。这些记录将成为确定发明人资格和在迭代技术中划分贡献度的重要证据。
- (3) **在报酬制度中预设迭代情形处理规则**: 可以在职务发明奖励报酬制度中, 预先约定对于基于既有专利的迭代技术, 如何评估和分割不同代际专利发明人的报酬。例如, 可约定通过内部技术委员会评定或引入第三方专业机构评估的方式, 确定各代际专利技术对最终产品经济效益的贡献比例, 据此进行报酬的核算与分配, 从而避免潜在争议。

结语

个案虽已了结, 但其揭示的风险与合规启示深远。企业唯有化被动为主动, 从事后补救转向事前防范, 方能行稳致远。企业通过**严格规范发明人署名、设计合法公平的奖励报酬制度以及精准把握“实施”行为的法律内涵**, 方能让规范化的职务发明管理, 真正成为驱动企业持续发展的核心引擎。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



车小燕
+86 755 3391 7698
cherri.che@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系：master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市朝阳区光华东里 8 号
中海广场中楼 30 层
T: +86 10 5081 3888
F: +86 10 5081 3866

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: Llinkslaw

本土化资源 国际化视野

免责声明：

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2025