

## 中国发明人奖励和报酬体系的修改提案

中国规定了需要对发明人给予奖励和报酬。奖励是一次性支付给职工的。而如果雇佣单位通过商用方式实施了发明人所创造的知识产权（例如将知识产权应用于产品或者将知识产权许可给他人使用），则雇佣单位需要向发明人支付报酬。最初于 2015 年提出的修改很有可能会在今年内正式生效，这些修改将会改变对奖励和报酬的要求以及权利是归属于雇佣单位还是职工。对于在中国有业务的企业以及依赖于中国的研发机构的企业来说，这些修改可能会带来实质性的影响。

### *当前的体系*

按照当前的体系，中国专利法定义了两种发明创造——“非职务发明创造”和“职务发明创造”。根据具体是哪种发明创造，一个新的知识产权的所有权可以归属于单位（比如雇佣单位）或发明人个人。职务发明创造的所有权通常归属于单位（比如聘用发明人的雇佣单位）。职务发明创造可以是由雇佣单位指示职工完成的普通或特殊工作的一部分。按照当前的体系，即使没有一份合同明确地要求职工将所有权转让给雇佣单位，所有权也是属于单位的。与此不同的是，“非职务发明创造”的所有权则归属发明人或创造者。这一类发明创造的特征在于其并不是在职工的工作中发生的，或者职工在创造这一知识产权的时候并没有使用雇佣单位的资源。

大多数雇佣单位更关注的乃是对职工的奖励和报酬。按照现行的法律，在没有签订作出不同规定的合同的情况下，职工在发明或创造出知识产权财时可以要求获得足够的金钱奖励。在奖励上，法律规定一项发明专利的奖金最低不少于 3000 元，一项实用新型或外观设计专利的奖金最低不少于 1000 元。在奖励之后还有报酬。如果雇佣单位在该知识产权的有效期内实施该发明创造，发明人可以从雇佣单位获得从该项发明或实用新型专利产生的利润的至少 2%，或者是从该项外观设计专利产生的利润的至少 0.2%。另一种方式是，单位可以基于以上比例给予发明人-创造者一次

性报酬。第三种方式是，发明人-创造者可以选择获得使用费（基于许可第三方或转让给第三方的价格）并且使用费不得少于相应营收的 10%。一直以来，合同协议被成功使用来将这些数额限制在规定的数额以下。

### ***对中国专利法的修改提案***

对中国专利法的修改提案可能将会影响到以上所讨论的所有规定。首先，关于什么时候职务发明创造归属于单位的规定将会发生改变。按照新的规定，现行的无合同默认单位为权利所有人的规定将会改变（除非职工签订了合同将其权利特定地转让给单位）。此外，如果发明人-创造者的发明创造不是出于执行常规“任务”（即为单位执行的日常工作），即使在创造该知识产权的过程中使用了该单位的材料和技术手段，所有权也不再是必须归属于单位。其次，奖励和报酬也会发生变化。如果没有签订对奖励和报酬作出其他规定的合同，单位可能必须针对发明专利付给每个发明人职工至少两倍于在职员工平均月工资的奖励，或者针对其他知识产权付给每个发明人至少等于在职员工平均月工资的奖励。

报酬的计算方式也同样被修改。按照新的规定，报酬必须满足以下条件：

- 不少于实施专利或植物新品种所产生的利润的 5%，或者不少于实施其他知识产权所产生的利润的 3%；
- 不少于实施专利或植物新品种所产生的营收的 0.5%，或者不少于实施其他知识产权所产生的营收的 0.3%；或
- 在于上述比例一致的情况下，在知识产权有效期内持续进行支付或给予一次性支付。

最后，在没有签订作出其他规定的合同的情况下，默认需要支付许可或转让给第三方所产生的净收益的 20%。

### ***在中国的雇佣单位及其他企业在处理与发明人-创造者关系中面临的问题***

假设新法按照所预期的正式生效，如果没有提前与长期雇佣的职工、临时职工以及供应商之间签署清楚明确的合同协议，风险必定增加。但是，在这类合同中使用什么样的条款却是一个更具挑战的问题。中国的法院还没有提供实质性的指导，能够明确什么样的合同条款算是规定了足够的奖励和报酬。中国的法院虽然一直强调对于发明人“公平”的补偿，但是除了这样一条笼统的原则之外，并没有可以采用的毫无争议的司法指导。

按照新法的规定，签订合同以确保知识产权的权属转让将是必要的。作为一条通用的操作原则，于中国企业协议开展研发工作的公司应当考虑列出明确的合同条款，确保该中国企业负起责任来保证从这样的工作中产生的知识产权的权利归属。该中国企业也应当负责解决任何索取奖励或酬劳的问题。随着新规定的生效，在中国有业务的企业应当考虑通过中国的法律专业人士来确保其当下及未来使用的合同是与新规定一致的。