

中國發明人獎勵和報酬體系的修改提案

中國規定了需要對發明人給予獎勵和報酬。獎勵是一次性支付給受雇人的。而如果雇用人通過商用方式實施了發明人所創造的智慧財產權（例如將智慧財產權應用於產品，或者將智慧財產權許可給他人使用），則雇用人需要向發明人支付報酬。最初于 2015 年提出的修改很有可能在今年內正式生效，這些修改將會改變對獎勵和報酬的要求以及權利是歸屬於雇用人還是受雇人。對於在中國有業務的企業以及依賴于中國的研發機構的企業來說，這些修改可能會帶來實質性的影響。

當前的體系

按照當前的體系，中國專利法定義了兩種發明創造——「非職務發明創造」和「職務發明創造」。根據具體是哪種發明創造，一個新的智慧財產權的專利權可以歸屬於雇用人（比如雇用人）或發明人個人。職務發明創造的專利權通常歸屬於雇用人（比如聘用發明人的雇用人）。職務發明創造可以是由雇用人指示受雇人完成的普通或特殊工作的一部分。按照當前的體系，即使沒有一份合約明確地要求受雇人將專利權轉讓給雇用人，專利權也是屬於雇用人的。與此不同的是，「非職務發明創造」的專利權則歸屬發明人或創造者。這一類發明創造的特徵在於其並不是在受雇人的工作中發生的，或者受雇人在創造這一智慧財產權的時候並沒有使用雇用人的資源。

大多數雇用人更關注的乃是對受雇人的獎勵和報酬。按照現行的法律，在沒有簽訂作出不同規定的合約的情況下，受雇人在發明或創造出智慧財產權時可以要求獲得足夠的金錢獎勵。在獎勵上，法律規定一項發明專利的獎金最低不少於 3000 元，一項實用新型或外觀設計專利的獎金最低不少於 1000 元。在獎勵之後還有報酬。如果雇用人該智慧財產權的有效期內實施該發明創造，發明人可以從雇用人獲得從該項發明或實用新型專利產生的利潤的至少 2%，或者是從該項

外觀設計專利產生的利潤的至少 0.2%。另一種方式是，雇用人可以基於以上比例給予發明人-創造者一次性報酬。第三種方式是，發明人-創造者可以選擇獲得使用費（基於許可第三方或轉讓給第三方的價格）並且使用費不得少於相應營收的 10%。一直以來，合約協定被成功使用來將這些數額限制在規定的數額以下。

對中國專利法的修改提案

對中國專利法的修改提案可能將會影響到以上所討論的所有規定。首先，關於什麼時候職務發明創造歸屬於雇用人的規定將會發生改變。按照新的規定，現行的無合約預設雇用人為權利所有人的規定將會改變（除非受雇人簽訂了合約將其權利特定地轉讓給雇用人）。此外，如果發明人-創造者的發明創造不是出於執行常規「任務」（即為雇用人執行的日常工作），即使在創造該智慧財產權的過程中使用了該雇用人的材料和技術手段，專利權也不再是必須歸屬於雇用人。其次，獎勵和報酬也會發生變化。如果沒有簽訂對獎勵和報酬作出其他規定的合約，雇用人可能必須針對發明專利付給每個發明人受雇人至少兩倍于在職員工平均月工資的獎勵，或者針對其他智慧財產權付給每個發明人至少等於在職員工平均月工資的獎勵。

報酬的計算方式也同樣被修改。按照新的規定，報酬必須滿足以下條件：

- 不少於實施專利或植物新品種所產生的利潤的 5%，或者不少於實施其他智慧財產權所產生的利潤的 3%；
- 不少於實施專利或植物新品種所產生的營收的 0.5%，或者不少於實施其他智慧財產權所產生的營收的 0.3%；或
- 在於上述比例一致的情況下，在智慧財產權有效期內持續進行支付或給予一次性支付。

最後，在沒有簽訂作出其他規定的合約的情況下，預設需要支付許可或轉讓給第三方所產生的淨收益的 20%。

在中國的雇用人及其他企業在處理與發明人 - 創造者關係中面臨的問題

假設新法按照所預期的正式生效，如果沒有提前與長期雇用的受雇人、臨時受雇人以及供應商之間簽署清楚明確的合約協定，風險必定增加。但是，在這類合約中使用什麼樣的條款卻是一個更具挑戰的問題。中國的法院還沒有提供實質性的指導，能夠明確什麼樣的合約條款算是規定了足夠的獎勵和報酬。中國的法院雖然一直強調對於發明人「公平」的補償，但是除了這樣一條籠統的原則之外，並沒有可以採用的毫無爭議的司法指導。

按照新法的規定，簽訂合約以確保智慧財產權的權屬轉讓將是必要的。作為一條通用的操作原則，于中國企業協定開展研發工作的公司應當考慮列出明確的合約條款，確保該中國企業負起責任來保證從這樣的工作中產生的智慧財產權的權利歸屬。該中國企業也應當負責解決任何索取獎勵或酬勞的問題。隨著新規定的生效，在中國有業務的企業應當考慮通過中國的法律專業人士來確保其當下及未來使用的合約是與新規定一致的。