

职务发明制度中利益分配机制的比较研究及借鉴

蒋小慧

(上海大学 法学院,上海 201701)

摘 要 在国家第三次修改专利法及其实施细则之际,职务发明制度再度引起人们的广泛关注。从发达国家职务发明制度中利益分配机制的比较研究得出,利益平衡是职务发明制度中利益分配的原则,并依此原则对我国职务发明制度提出修改建议,在权利分配上采取类似于德国的分配方案,并采取类似于日本的程序设计以保障发明人获得合理报酬。

关键词 职务发明制度;发明人;利益平衡

中图分类号 G306.3

文献标识码 A

文章编号 :1001-7348(2008)06-0112-05

在国家对专利法及其实施细则进行第三次修改之际,职务发明制度再度引起人们的广泛关注,其权利归属和一等奖两酬问题成为争论的焦点。专利权是一种具有垄断特性的财产权,专利权的行使能够为权利人带来良好的经济效益,人们关心权利的分配其实是关心其背后的利益,法律通过对利益的调控实现对社会的控制。具体到职务发明制度中,主要是协调单位与发明人之间的利益,寻求发明人的创造力和单位的财力的最优结合,以推动创新型国家的建设。本文拟从发达国家职务发明制度中利益分配机制的比较研究中得到一些启示。

1 发达国家职务发明制度中的利益分配机制

1.1 日本

为了满足知识产权立国战略的需要,日本各界对日本专利法中职务发明的相关规定展开了广泛讨论,对原专利法第35条的修改法案已于2005年4月起实施。“合理报酬”成为此次修改的核心内容,此次修改突出了报酬标准的自决性和程序性,明确了法院对合理报酬的最终司法审查权。日本对职务发明中雇主和发明人的利益分配设计如下:

(1) 职务发明归于发明人,雇主享有非独占的实施权

是否届满分为以下两种情况:

(1) 当人力资本出资者主张提前退出企业,要看是否符合公司意愿,若公司过半数股东同意,则双方直接进行评估清算,办理产权转让和退出手续;以人力资本出资的股权一般只允许转让给以新的人力资本投资的其他股东,也允许其他股东以《公司法》规定的法定出资方式补足。若公司过半数股东不同意,也应进行评估清算,同时负责赔偿由此给公司带来的一切损失。

(2) 当人力资本出资者履约期满正常退出企业时,不必经公司同意,若公司不再持续经营,企业通过清产核资,按法定程序申请解散,若企业仍要持续经营,则双方直接进行评估清算,办理产权转让和退出手续。

3.6 人力资本股东的多次出资权利和竞业禁止义务

人力资本出资折股可能与其全部人力资本并不完全等价,就像某人可以将其资产分成两份向两个公司投资一样,法律应允许人力资本的多次出资。但是,由人力资本的依附性所决定,人力资本股东兼具公司劳动者和公司股东双重身份,公司利益与其人力资本的使用密切相关。为了

兼顾公司与人力资本出资股东的利益,人力资本股东应承担竞业禁止义务,即不得以其人力资本向与其所出资公司的业务相竞争的企业出资,否则,应向公司承担赔偿责任。

参考文献:

- [1] (美) 西奥多·舒尔茨.论人力资本投资(中译本)[M].北京:中国经济出版社,1987:12.
- [2] 温丽韞.知识经济背景下对人力资本出资问题的探讨[J].科技广场,2005(5).
- [3] 李友根.人力资本出资问题研究[M].北京:中国人民大学出版社,2004:162.
- [4] Christophe Boone,Arjen Witteloostuijn. Industry Competition and Firm Human Capital[J]. Small Business Economics, 1996(11).
- [5] 周其仁.市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约[J].经济研究,1996(6).
- [6] 陈雪萍.人力资本出资的法律地位及其相关问题探讨[J].华东政法学院学报,2006(3).

(责任编辑:高建平)

收稿日期 2007-03-07

作者简介 蒋小慧(1979~),女,安徽桐城人,上海大学法学院硕士研究生,研究方向为知识产权法。

和优先受让权。日本专利法有关职务发明的规定经历了一个曲折的过程。1888年的《专利条例》实行的是谁发明谁拥有专利权的原则。1899年开始顾及雇主利益,发明者可以将其专利申请权转让给单位。1909年的《专利法》基于“企业职工流动过于频繁”而将职务发明归于雇主。一战使日本从欧洲进口产品的通道受阻,日本为实现技术国产化,保护发明和发明者的政策被作为一种国策提上了议程,于1921年颁布的专利法中职务发明的权利又从归属于雇主改变为归属于职工,此后专利法虽经多次修改,但此点没有改变。由此可见,日本将职务发明归于发明人的原因是为了激发发明人发明创造的动机,鼓励发明创造活动,振兴日本经济。权利归了发明人,进行风险投资的雇主呢?无偿的非独占实施权是雇主利益的最低保障;另外雇主可以通过合同、公司规则等继受权利,因为公司投资研发活动的目的是发明成果的商业化,是为了获得经济效益,优先受让权使雇主获得职务发明有了保证。

②雇主有雇佣权,发明人有报酬制定权及诉讼权。一般情况下,公司规则、规章等是由雇主单方面制定的,雇员的意愿不必反映在其中,那么在雇主行使优先受让权时,雇员的利益如何保护?在此次修订中,立法者充分考虑到了这一点。雇主取得职务发明的专利权是一个权利转让的过程,买卖的对价应由当事人双方确定,所以雇主制定报酬标准时必须与雇员磋商,向雇员公开,并听取雇员意见;当雇员认为报酬不合理时有要求合理报酬的权利,合理报酬由法院最终裁定,从而保证了雇员在程序上获得救济。

③法院有最终裁定权,但程序合理时排除法院决定报酬。虽然法院最终裁定权的明确可以避免企业侵害发明人利益,但同时也给公司研发成本增加了不确定性,从而影响公司的投资热情,所以此次修订时规定,法官首先要审查从报酬标准的制定到报酬支付的全过程是否符合程序要求,若程序合理,法官将直接认定报酬是合理的;只有程序不合理时才由法院来决定报酬数额。依原法律,法官直接依据雇主从发明中取得的利益和雇主的贡献来确定报酬数额,依据新规定,法院确定合理报酬不但要考虑雇主取得的利益和雇主的贡献,还要考虑雇员从发明中取得的利益及其它因素,如雇员已经享受到的额外的待遇,如高薪和高职等。可见,此次修改充分兼顾了两者的利益。

1.2 美国

美国专利法没有对职务发明作出专门的规定,但其对专利申请人有着严格的要求,该要求适用于职务发明的专利申请人。美国专利法第111条明确规定:申请专利,除本编另有规定外,应由发明人以书面向专利与商标局局长提出。同时第115条要求申请人应宣誓自己为专利的最早的发明人。

①专利申请权归于发明人是专利法的原则。这一原则有宪法依据,美国宪法第1条第8款规定:本宪法目的之一是为了通过赋予作者和发明人对其作品和发现在一定时间内的独占性权利来促进科学和有用的技术。可见,

美国将发明归于发明人是为了“促进科学和有用的技术”。也就是说,只有赋予发明人以产权,才能激励发明创造活动,才能促进科技进步。

②雇主的雇佣权和发明人的专利申请权之间的制衡。发明人拥有专利申请权,雇主只能通过发明人申请专利后再转让的方法才能获得专利,为了保护自身利益,雇主多在雇佣时即与雇员协商转让事宜。雇员为了才能有有用武之地,雇主为了雇到有能力的雇员,双方在权衡利益得失之后都会作出明智的让步,在市场机制的调节下最终达成协议。美国的专利法没有就职务发明转让的报酬作出统一的规定,而由雇主与雇员自由协商,这与美国发达的市场经济条件和人才自由流动的企业文化是分不开的。

1.3 德国

德国“发明人权利”深入人心,法国专利法中职务发明归雇主的观点在德国传播时遭到抵制。1908年德国法律工作者会议决议中指出:关于职工的发明,只要没有“特约”(企业购买了发明专利权),则发明成果就应归属于职工;德国专利法第6条亦规定,专利的权利应属于发明人。专门就职务发明作出详尽规定的《雇员发明法》制定于1957年,该法规定:完成一项职务发明的雇员有责任立即以发明报告的形式向雇主报告该发明,雇主必须在收到完整的发明报告的4个月内主张权利,否则所有权利归于雇员;当雇主主张无限制权利时,职务发明的所有权利属于雇主,只有发明人的人身权利除外;当雇主主张限制性权利时,雇主享有非独占实施权,无论是主张何种权利,雇主都必须给予雇员合理报酬。从该规定可以看出:

①发明的权利归于发明人,雇主享有一定的权利主张期。一项发明完成后,雇员有报告义务,雇主可以选择主张权利,这样似乎是雇主占有主动地位。仔细分析即会发现,雇主只有在4个月内主张非限制性权利时,才能成为职务发明权利的所有者;主张限制性权利或超过期限未主张时,发明的权利就自动属于发明人。所以,权利归于发明人是原则。给予雇主4个月的权利主张期是基于平衡两者利益作出的,因为职务发明是雇员在雇佣期间因履行工作职责或实质性基于单位的经验、活动而完成的。

②雇主主张所有权或非独占实施权时,雇员取得合理报酬。在收到完整的发明报告的4个月内,雇主可以根据需要主张所有权或非独占的实施权。当雇主主张所有权后,雇主必须立即申请专利,同时付给雇员报酬,确定报酬时要特别考虑职务发明的商业应用性、雇员的职责和职位以及雇主的贡献。这一点与大多数国家一样,不同的是:当雇主对职务发明提出限制性主张即非独占实施权并加以使用时,雇员也有权获得合理报酬(多数国家都赋予雇主无偿的非独占实施权),可见德国深受人权思想的影响,认为发明人拥有发明的所有权是一种自然权利,无论发明人让渡出何种权利都应得到补偿。

③雇主有雇佣权,详尽的立法保障发明人获得合理报酬。考虑到雇主可能利用自己的用人权侵害发明人利

益,德国的立法对报酬的计算、报酬的支付、发生争议时的解决等也作了详细的规定:在报酬的计算和支付方面。除了专门计算报酬的《雇员发明指南》,《雇员发明法》中也有些原则性的规定。如第12条 报酬的性质和数额应由雇主和雇员签订协议决定;雇主应告知所有发明人报酬的总额及每个人分得的份额;当在合理期限内双方没有达成协议时,雇主应自行确定报酬额并先行支付,期限必须在被授予专利权(主张非限制性权利时)或开始使用发明(主张限制性权利时)后的3个月内;雇员对报酬支付决定有2个月的异议期。这样既赋予了雇员参与确定合理报酬的权利,又防止了无休止的协商时雇员无法及时获得报酬。

强制性和灵活性的结合。如第22条 双方协议不能修改本法的条款以损害雇员利益。但在职务发明报告后,自由发明和技术改进建议通知后,双方达成的协议即使与本法不一致亦可。即在事前强调本法的强制适用性,而事后允许双方根据具体情况自由达成协议,赋予灵活性。为了避免法的灵活适用给雇员带来损失,第23条规定了显失公平的事后协议及报酬决定无效。争端解决机制中的利益考量。当雇主和雇员之间发生争议时,一般先由专利局内设立的仲裁委员会解决,仲裁委员会在听取双方陈述后免费为双方提供解决方案,一个月内无异议即生效。仲裁程序简单、无成本,是争端友好解决的有效途径。当然,仲裁不是终局的,可诉诸于法院。对于报酬纠纷,第38条作出规定:在发生报酬数额纠纷时,可以请求法院确定合理报酬的数额。考虑到雇佣期内雇员多受制于雇主,法律赋予雇员在解除雇佣合同之后6个月内以书面形式向雇主主张协议或报酬决定不公平而无效的权利。该权利为在雇佣期间迫于种种因素不得不放弃自己合法权益的雇员,在解除雇佣合同后向法院起诉提供了有效的保障。

1.4 法国

法国职务发明法律制度的演变具有典型性。在“天赋人权”的自然法理论盛行时,发明人对于发明的垄断被看作是基于一人的一种所有权。但是,这种制度在半个世纪后遭到否定,1844年修订后的专利法规定:职工在任职时进行的发明,其权利归雇主所有。尽管后来专利法经过多次修改,但职务发明归雇主的制度没有改变,法国知识产权法典第二部分L.611-7条是关于发明者是受雇人时工业产权证书取得的规定:雇员执行一个包含有与其实际职责相应的发明任务的工作合同,或从事雇主明确赋予的研究和开发任务而完成的发明属于雇主。

(1) 职务发明归雇主。在法国,职务发明的权利由发明人向雇主转移,原因何在呢?法国认为,专利权、商标权等知识产权产生的根据不是个人的脑力活动,而是由于企业的努力赢得了顾客。法国民法把顾客看作是一种无形财产,并以此展现了强制禁止不正当竞争行为的法理:禁止不正当竞争,也就是禁止伪造商品,禁止不正当地争夺他人的顾客。这种倾向不断得到强化,从而在法国,把顾客视为财产的发达法制构成了法律理论。具体到知识产权法

中,专利是以技术为对象的,所有技术最终都是通过向顾客提供产品确立的。所以从本质上说,知识产权是为了不让竞争对手销售自己的产品或商品而拥有的一种垄断顾客的权利。这种理论的确立使法国的产业活力逐渐丧失。

(2) 一般情况下权利归雇主,“更有利于雇员的约定”优先。L.611-7条有个适用前提:即“发明人是雇员的,除有更有利于该雇员的约定,取得工业产权证书的权利依下列规定确定。可见,雇主和雇员之间如果有更有利于该雇员的约定,可以排除该条的适用。这样,雇主为了吸引优秀人才可以将职务发明约定归于发明人。同时该前提反映了立法者的一个基本思想:法律规定应保障雇员利益。如果雇主和雇员间的约定没有“更有利于雇员”或损害雇员利益,L.611-7条将强制适用。

(3) 雇主有雇佣权,在工会庇护下的雇员有报酬协商权及诉讼权。雇主在单个的雇员面前有明显的优势,如何对雇主形成制约以保障雇员得到合理报酬呢?立法规定:完成这一发明的雇员享受额外报酬的条件,由集体合同、企业协议及单独的劳务合同确定。法国的工会可给政府下最后通牒,其强势可见一斑,工会代表雇员签订的集体合同为雇员利益提供了最低保障,企业协议与单独的劳务合同使雇员可以参与报酬的协商。当发生报酬争议或协商不成时,由在工业产权局内设立的调解委员会或大审法院解决,调解委员会自受理之日起6个月内提出一个和解建议,1个月内无起诉,该建议即作为当事人间的合约;如有起诉,审理不公开进行。委员会或法院应考虑所有提供给它的材料,尤其是由雇主及雇员提供的材料,并根据双方的独特贡献及发明的工商业效用,计算合理的价金。

2 利益平衡是职务发明制度中利益分配的原则

从上述比较研究中可以看出,各国都根据自己的国情对职务发明制度中利益的分配作出了相应的法律规定。日本在将职务发明归于发明人的同时,规定了雇主的无偿的非独占实施权和有偿的优先受让权,与雇主的雇佣权和优先受让权相制衡,通过程序保障雇员合理报酬的获得;美国尽管其市场化非常发达,仍然将专利申请权给予发明人,以与雇主形成制约;德国在“发明人权利”的前提下赋予雇主4个月的权利主张期,雇主主张权利时发明人获得报酬,详尽的立法保障了发明人利益的实现,法国基于“顾客是无形财产”理论将职务发明归于雇主,同时通过约定优先、工会等保护雇员利益。由此可见,虽然各国的具体制度不同,但在进行利益的分配时都以平衡两者利益为原则。

20世纪美国的法学家庞德找到了社会利益的平衡点。他认为,人的自私本性和社会本性的矛盾是产生利益冲突的根源,因此要求“根本上必须在合作本能与利己本能之间维持均衡。社会控制的任务就在于使我们有可能建立和保持这种均衡,而在一个发达社会中法就是社会控制

的最终有效的工具”。在法律上社会主体之间的利益分配表现为权利义务之间的关系。综观知识产权法不难发现,其具体制度设计如对权利的设定、权利期限的设置、权利内容的规定都是围绕着“权利-限制-平衡”来展开的。国外的职务发明制度设计很好地贯彻了利益平衡原则,是其专利与日俱增、经济充满活力的主要原因之一,其统计数据见表1。

表1 各国专利申请量及排名

2004年	日本	美国	德国	法国	中国
每百万人口专利申请量(件)	2884	645	587	236	51
人均专利申请量排名	1	3	4	13	27

国际竞争,专利先行。每百万人口人均专利申请量排在世界前列的日本、美国、德国,它们2004年的GDP总额的排名也位居世界前3名。法国人均专利申请量落后于同地区的德国,在2005年企业竞争力排名中,德国为世界第三,法国则排在第十一位。这与法国将职务发明归雇主的制度是有一定关系的。因为,虽然影响各国经济发展的因素很多,但如果一个国家专利少,势必导致企业竞争力差,从而影响国家的经济发展。

3 对我国职务发明法律制度的修改建议

在我国,为了适应以生产资料公有制为主体的所有制形式,规定职务发明归单位,期望通过激励投资者,促进智力成果的商业生产,而投资者通过支付报酬,激励其雇员从事智力成果的创造。这种制度实施的结果如何呢?职务申请量在申请总量中所占比例的高低反映了一个国家整体经济实力的高低和技术创新规模的大小。2005年中国国内专利申请量383157件,职务发明申请量158882件,所占比例为41.47%,国外职务发明创造的比例则高达90%多。在专利实施方面,我国每年的专利技术成果转化为商品并能取得规模效益的只有10%,而发达国家可达50%以上。职务发明的创造和实施现状说明,我国现行职务发明制度实施的效果并不理想。究其原因主要是发明人一直处在被动地位,发明人和单位的利益严重失衡,既挫伤了发明人的积极性,在国家庇护下的单位亦不思进取,对职务发明这种无形资产的流失不以为然。

3.1 权利归于发明人是利益平衡的基础

职务发明归于发明人是符合中国国情的选择。为了适应改革开放和社会主义现代化建设的需要,我国依法治国进程不断推进,个人权利得到法律保护是中国法律制度发展的必然趋势。特别是在强调创新的今天,专业化的人力资本成为经济增长的决定因素。《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006-2020年)》中亦指出:“科技人才是提高自主创新能力的关键所在。要把创造良好环境和条件,培养和凝聚各类科技人才特别是优秀拔尖人才,充分调动广大科技人员的积极性和创造性,作为科技工作的首要任务”。在市场经济并不发达、产权制度尚不健全、劳动还是一种谋生手段的我国,只有授予发明人以产权保护,才能

真正保障发明人的利益,从而激励其创造的动机,为创新型国家的建设竭尽所能。为什么这样说呢?

我们先来看一个客观事实,与单位相比,我国的发明人无疑是弱者,存在雇用关系的单位与发明人之间不可能是平等的,此时,若将权利归于单位,发明人没有任何权利可以与之抗衡,发明人要么消极等待单位的施舍,要么以论文形式将发明公之于众而获取名利,前者使发明人积极性受挫,后者使单位甚至国家利益大损。允许单位与发明人就报酬进行协商能否弥补将权利归于单位的缺陷呢?看似可行,实同虚设。权利意识淡薄和生存压力影响下的发明人多不会积极要求报酬,即使要求亦没有谈判筹码,而单位出于利益考虑必然想不给或少给报酬,这样即使达成报酬协议也很难真正反映发明人的自由意志。虽然在显失公平、欺诈、胁迫等情况下合同可变更或可撤销,但是一则,撤销权必须在一年内行使,而发明人在与单位仍有劳动合同的情况下一般不愿与单位发生纠纷;二则,变更或撤销增加了权利的不稳定性,不利于交易安全。可见,权利归单位必使利益的天平更加倾斜,强者会更强,弱者将更弱,平衡将无从实现。所以,发明人利益得到保护是利益平衡的基础。

权利归发明人具有重大的现实意义。第一,观念上的转变。法律的导向性可以转变人们的思想,不再把给予发明人的奖励和报酬当作是额外的、可有可无的付出,国家和单位利益不会因此受损,反而失小利而得大利,从而形成一种社会观念:没有发明人就没有职务发明,也就没有单位的发展。第二,发明人变被动为主动,以与强势单位相制衡。作为职务发明的权利主体,可以与单位平等对话,参与报酬标准的制定,对实施发明所得的利润、许可使用费等有了发言权和监督权,这种事前救济的方式比原先只可采用的事后救济方式(发生奖励纠纷时向法院起诉)效果会好得多,付出得到回报,就没有必要再千方百计地将职务发明非职务化或论文化。第三,有利于激励创造。每个正常的人都有一定程度的创造潜力,只是这种创造力常常受到压抑、束缚和埋没,所以,解放创造力最首要。赋予发明人以产权,激励其不断开发新技术,以数量保证质量。第四,发明人的满足感有利于职务发明的实施。对职务发明的关键技术最清楚的莫过于发明人,如果没有发明人的积极协助,实施结果可想而知。其实,影响发明人积极性和创造性的因素除了物质利益之外,得到尊重和认可有时更为重要,发明人权利受到保护,会激发其主人翁的责任感,从而将自身利益和单位发展紧密联系在一起。

3.2 利益分配设计方案

高质量职务发明的诞生有赖于单位的有效组织、巨额资金的注入和对研发风险的承担,另外,个人后续研发和市场开拓能力有限,单位比个人更有能力使职务发明顺利实施。所以,为了平衡单位和发明人两者的利益,建议作如下规定:

(1) 申报制度。一项职务发明完成后,发明人应在合理

期限内向单位报告,并提交所有技术资料;单位收到完整的报告后,在合理期限内主张所有权,在此之前发明人作出的权利处分行为无效,若单位主张了所有权,权利从发明人转让给单位,单位应在规定期限内决定是申请专利亦或作为商业秘密保护,并给予发明人合理的报酬,如果单位未主张所有权或主张后未在期限内作出决定并立即实行,权利仍属于发明人,单位只享有非独占的实施权。

这样设计的理由如下:有利于激励单位投资研发的热情。发明完成后,发明人有报告的义务,使单位能全面掌握发明的关键技术,给予单位非独占的实施权作为最低限度的利益保障,如果单位认为只有所有权才能保证其独占市场取得高额利润,那么可以主张所有权。单位利益的确保使单位愿意进一步投资研发。有利于发明的及时实施。所有权的主张,是用专利还是商业秘密保护的抉择、专利的申请等都有明确的法律期限,可以促使权利的及早确定,并就其商业化运作作出安排,在市场竞争残酷的今天,谁能抢占市场先机谁就是赢家。在单位没有积极作为时,发明人享有所有权,可以许可他人使用或转让给他人,技术得到利用资源就没有白白浪费;也可以以论文形式发表,公众可以分享最新的科技成果。有利于促使单位加强内部管理。单位内应设立专门的知识产权部,健全资料档案,对开发项目进行严密的监控,密切和发明人的交流沟通,既可以掌握开发进程,又可以监督发明人,防止职务发明被非职务化。

②程序公正。当单位主张所有权时,发明人有权获得合理报酬。德国对报酬的计算过于复杂,我国目前很难施行,所以建议采用粗线条的日本模式。法律明确规定报酬标准制定时发明人有协商权与知情权,单位必须听取雇员的意见,不予采纳时要说明理由,经广泛征集意见后制定草案,由职工大会通过后形成合同范本。发明完成后,如果个别发明人有意见时,双方可以单独协商在范本基础上予以修改和补充,最终的报酬协议应向其他雇员披露,以接受质疑和监督。当单位与发明人在被授予专利权后的合理期限内不能达成协议时,单位应按自己的标准先行支付报酬。

③救济制度。当单位与发明人发生争议时,任何一方均有权提请调解委员会或法院解决。知识产权局内部设立的调解委员会作出的调解协议不具有终局性,调解亦不是

前置程序,单位与发明人均可直接或在调解后规定期限内向法院提起诉讼。发生报酬纠纷时,法院应先综合判断双方达成报酬协议的程序性因素,如果程序合理即认为报酬合理,只有在程序不合理时,法院才根据发明的商业价值、创造的效益、单位的贡献、发明人的付出和已经获得的额外待遇等因素来裁量。考虑到在雇用期间发明人多不敢主张自己的权利,参照德国的做法,可以赋予发明人在雇用关系结束之后一定期限内起诉的权利。

参考文献:

[1] 钱孟姝.日本《特许法》职务发明规定的讨论与修改[J]知识产权,2004(5):62.
 [2] 张耕.知识产权民事诉讼研究[M]北京:法律出版社,2004:231.
 [3] 美国专利法[EB/OL]http://www.cnpat.com/law3.htm,2006-12-01.
 [4] [日]富田彻男.市场竞争中的知识产权[M]廖正衡,译.北京:商务印书馆,2000:235.
 [5] [日]富田彻男.市场竞争中的知识产权[M]廖正衡,译.北京:商务印书馆,2000:234.
 [6] 黄晖.法国知识产权法典(法律部分)[M]北京:商务印书馆,1999:81.
 [7] [日]富田彻男.市场竞争中的知识产权[M]廖正衡,译.北京:商务印书馆,2000:76,13,234.
 [8] [美]庞德.法律的任务[M]董世忠,译.北京:商务印书馆,1984:89.
 [9] WIPO发布《2006年专利报告》(二)[EB/OL]http://www.sipo.gov.cn/sipo/xwdt/gwzsqpx/2006/200612/,2006-12-05.
 [10] 吴海英,曹永福.2005-2006世界经济统计资料[EB/OL]http://www.iwep.org.cn/pdf/2006/2005-2006sjjtzl.pdf,2006-04-11.
 [11] 陶鑫良,袁真富.知识产权法总论[M]北京:知识产权出版社,2005:51.
 [12] 张平.技术创新中的知识产权保护评价[M]北京:知识产权出版社,2004:73.
 [13] 国家统计局.国内、外三种专利申请受理数[EB/OL]http://www.stats.gov.cn/tjsj/qtsj/zgkjtnj/2006/,2006-12-04.
 [14] 张平.技术创新中的知识产权保护评价[M]北京:知识产权出版社,2004:202.

(责任编辑 赵贤瑶)

Comparative Study On The Distribution Mechanism In The System Of Service Invention Mechanism And Its Use For Reference

Abstract: At the third amendment on the patent law and its detailed rules, the system of service invention takes our attention again. From the comparative study on the distribution mechanism in the system of service invention, this paper concludes that the principle is the interests balance between employer and employee. Then advice is put forward that we can adopt the pattern of the system in Germany and Japan.

Key Words: Service Invention Mechanism; Inventer; the Balance of Interests