



辽宁青联律师事务所

LIAO NING QING LIAN LAW FIRM



文章名称：职务发明在司法实践中的审查认定要点

律所名称：辽宁青联律师事务所

部 门：资本业务部

作 者：蹇英杰

日 期：2025 年 05 月

联辉
青云
万里
璧



地址：沈阳市沈河区青年大街51号商会总部大厦B座14层

电话：024-28282868

网址：www.lnqinglian.com

职务发明在司法实践中的审查认定要点

一、职务发明的类型及构成要件

根据《中华人民共和国专利法》第六条及《中华人民共和国专利法实施细则》第十三条,我国职务发明创造分为“执行本单位的工作任务”和“主要是利用本单位的物质技术条件”所完成的发明创造两类。

1. “执行本单位的工作任务”所完成的发明创造

“执行本单位的工作任务”所完成的发明创造,可以区分为两种情形:一种是完成单位工作任务中完成的发明创造;另一种是离职1年后完成的与原单位工作任务有关的发明创造。两种情形中的工作任务既包括单位的本职工作任务,也包括本单位交付的本职工作之外的工作任务,但是两种情形对于发明创造的完成时间要件和内容要件并不相同。

针对履行本单位工作任务的过程中完成的发明创造,要求完成时间是在发明人与单位工作关系的存续期间内,发明创造的内容必须属于发明人在单位工作任务的内容;而针对“发明人在离开原单位1年内作出的”发明创造将完成时间扩大到发明人与原单位脱离工作关系1年内,不限于发明创造属于发明人在原单位的工作任务,还包括了与原单位分配的任务有关的发明创造,如离职员工在原单位参与过与发明专利有关的技术支持、技术标准制定、技术方案的修改等工作,而后其以在原单位工作过程中接触和了解的特殊技术信息、技术缺陷、技术改进需求等内容为基础完成了发明创造。

2. “主要是利用本单位的物质技术条件”所完成的发明创造

“主要是利用本单位的物质技术条件”所完成的发明创造,是指主要是利用本单位的物质技术条件,包括资金、设备、零部件、原材料或者不对外公开的技术资料等所完成的发明创造。此类职务发明,法律规定单位与发明人可以通过合同约定的形式确定权利归属,即可以约定归单位所有、发明人所有或者二者共有。而执行本单位任务所完成职务发明的权利应属于单位所有,并不适用单位与发明人之间的约定。

二、司法实践中关于职务发明的审查认定要点

1. 劳动关系与工作任务审查

判断职务发明的前提是审查发明人与单位是否存在劳动关系或临时工作关系,其判断标准在于单位是否取得了对发明人包括完成涉案发明创造的创造性劳动在内的劳动支配权。如果单位与发明人之间仅存在一般的合作关系,单位并不掌握对发明人的劳动支配权的,该发明人的有关发明创造不属于职务发明创造。个人与用人单位系平等的民事主体,在不涉及国家、社会公共利益的情况下,双方之间形成何种关系应遵循意思自治原则。因此,判断发明人与单位之间工作关系的性质,应当约定优先,在没有约定的情况下,才需要根据双方所实施的实际行为和结果进行综合判断。

在(2020)最高法知民终1258号案件中,发明人与公司之间的工作关系存在双重约定。一是发明人系某大学与公司签订《技术开发(委托)合同》中的联系人,发明人作为某大学的代表参与该大学与公司的技术开发合作项目中;二是发明人个人与公司之间签订有《咨询服务合同》,基于该咨询服务合同,发明人与公司之间形成另一工作关系。法院认为,《技术开发(委托)合同》所确定的发明人与公司之间工作关系,显然不属于职务发明制度的调整范围,故由《技术开发(委托)合同》所建立的工作关系,以及基于该工作关系形成的相关技术成果,不能成为公司以职务发明为由主张诉争专利权属的法律和事实基础。《咨询服务合同》所约定的发明人的工作内容和性质,仅是向公司提供技术培训服务、技术合作和项目申请的中介服务。结合双方提交相关证据所显示的双方实际实施的行为来看,不足以认定发明人与公司之间存在职务发明意义上的劳动关系或者临时工作关系。因此,发明人与公司之间工作关系的性质应当以约定优先,而根据约定双方并不存在职务发明所要求的劳动关系或者临时工作关系。并且从双方实际所实施的行为来看,也无法得出双方就两者之间的工作关系已变更为职务发明所要求的劳动关系或者临时工作关系。故公司主张诉争专利系发明人职务发明并要求将权属归于其公司,缺乏事实和法律依据,不予支持。

2. “执行任务”类发明的具体审查

需核查发明人工作任务是否涉及发明内容,并分两种情形:一是发明在任职

期间完成且属于工作任务；二是离职1年内完成且与原任务相关（内容具有延续性）。符合任一情形即可认定为职务发明。单位主张发明为“执行任务”类时，需审查发明内容与工作任务的关联性。在上述两种情形中，员工离职后1年内完成的发明是否属于职务发明是高频争议点。

在（2021）最高法知民终1095号案件中，法院重点审查了发明人在公司工作期间的工作岗位和职责范围、工作期间具体承担的工作内容和工作成果、工作期间的工作内容与涉案发明创造之间的关联性，认定涉案发明创造属于员工与公司终止劳动关系后一年内作出的，与员工在公司工作期间承担的本职工作或公司分配的工作任务有关的发明创造，依法应当认定为公司的职务发明。

在（2022）最高法知民终2436号案件中，法院认为即使涉案专利、专利申请文件记载的发明人不直接负责原单位关于涉案专利、专利申请技术的研发，但其基于在原单位的工作职责和权限能够接触、控制、获取相关技术信息的，不能仅因原单位另有他人直接负责该项技术研发，就简单否定涉案专利、专利申请的技术方案与相关文件记载的发明人在原单位本职工作或者被分配的工作任务之间的相关性。员工系涉案专利申请的发明人之一，涉案专利申请的技术方案系员工从原单位离职后1年内作出的，与其在原单位承担的本职工作或者分配的任务有关的发明创造。基于涉案专利申请记载的发明人还包括另一发明人，涉案员工仅系涉案专利申请的发明人之一，故确认公司与另一发明人所在公司系涉案专利申请权共有人。

3. “利用物质技术条件”类发明的审查

重点审查是否使用了单位资金、设备、技术资料等资源，且不受时间或空间限制（如离职后使用未公开技术资料）。若资源利用起主要作用，则可能构成职务发明，但需结合权利归属约定判断。

在（2020）最高法知民终1848号案件中，法院认为，关于“主要是利用本单位的物质技术条件”所完成发明创造的认定中，“物质技术条件”包括资金、设备、零部件、原材料等物质条件和未公开的技术信息和资料等技术条件；“主要”是对前述物质技术条件在发明创造研发过程中所起作用的限定，系指单位物质技术条件是作出发明创造不可缺少的条件，相对于发明人使用的其他来源的物

质技术条件而言，单位物质技术条件在重要性上胜过其他来源的物质技术条件，居于主要地位。而公司并不能证明其为涉案发明创造的研发提供了主要物质条件，对发明的取得产生实质性的影响，且并未有效证明公司提供了技术方案、且技术方案未对外公开的事实，不足以证明其提供了主要技术条件。因此，对于公司主张涉案发明为职务发明的上诉请求不予支持。

三、总结

职务发明认定的核心在于准确把握“执行本单位的工作任务”和“主要利用单位物质技术条件”两类情形的构成要件及审查标准。司法实践中，法院通常会通过劳动关系审查、工作任务关联性判断、物质技术条件使用情况等要素进行综合认定。对于离职后1年内完成的发明创造，重点考察其与原单位工作任务的延续性；对于物质技术条件的利用，则严格审查其“主要性”标准。

资本业务部

蹇英杰

2025年05月