

## 法治护航职工创新⑥

明晰职务发明权属,完善企业规章制度,改进奖励激励机制——

## 让职工的创新创造之路走得更宽更广

本报记者 周倩

连日来,记者采访发现,随着各地鼓励职工创新的举措越来越多,职工对单位的“小改小革”并不陌生。然而,现实中也存在一些问题,比如对创新成果的归属、收益分配存在争议,部分企业缺乏完善的规章制度、奖励机制等。

在创新成果转化成为生产效益的过程中,如何衡量职工作为发明人的作用?相关法规政策怎么完善、改进,才能更好地激励职工创新的热情?

相关专家及法律专业人士认为,企业内部应当完善相关规章制度,营造创新、创造的企业文化;政府职能部门也要加大对科技创新以及促进科技转化的宣传和扶持力度,帮助企业在科技创新举措、企业管理等方面进行合规、高效的融合。

## 权属模糊、制度缺失易引纠纷

“公司从2015年开始,每年都会组织创新评比活动。”江苏一家医药企业的职工徐波(化名)告诉记者,对于评奖他并不陌生。“以班组名义申请,得奖了每人大概能发四五百元奖金。但是,公司没有制定评奖细则,也没有形成规范文件。”

记者采访发现,和徐波一样,很多职工对职务发明创造并不陌生,但由于企业没有成文的规章制度,评比又多以集体名义申请,因此并不是每个有发明创造的职工都有得奖机会。

“职工的发明专利被‘截胡’的并不少见。”作为一名长期代理相关案件的律师,北京卓纬律师事务所律师孙志峰告诉记者,司法实践中,职务成果的归属权是这类纠纷的主要争议点之一,涉及职务发

## 阅读提示

在职工创新创造过程中,存在对创新成果的归属、收益分配有争议等现实问题。专家建议,企业内部应当建立健全相关规章制度,落实法规政策,更好地满足职工的诉求。

明的认定、员工的报酬奖励制度等。

“一个完善的、明确的职务发明制度可以帮助企业妥善管理职务发明权属,减少与职工发明人的纠纷,同时还可以激励企业内部不断实现技术创新。”孙志峰说,“对于职工发明人而言,可以切实维护其获得职务发明奖励报酬、共享技术创新成果的合法权益。”

根据法律规定,职务发明的知识产权归单位,职工可依据法律及所属单位相关制度规范享有获取报酬及奖励的权利。这一法定权利只限于对技术创造的实质性特点作出创造性贡献的人,那些负责组织、宣传、提供辅助性工作的职工并不享有。但是,本单位制度规范有特殊规定的,法律并不否定。

## 鼓励企业建立奖励机制

针对职务发明权属争议,最高法院曾发布典型案例。2018年11月,河南郑州一家科技公司的职工宋军(化名)申请了名称为“一种圆环形高温微波膨化炉”的实用新型专利。2020年5月,这家科技公司向法院起诉称,宋军申请的专利属于职务发明,侵犯公司知识产权。

法院经审理查明最终认定,涉案专利属于宋军在本职工作和单位交付的任务之外所完成的发明创造,专利权应归属发明人宋军所有。

最高院在裁判文书中写道:“在职务发明权属争议的确定中,应当在保护单位利益与发明人利益之间取得合乎立法本意的平衡,既不使单位失去其投入生产要素资源所期待的智力成果,也避免使发明人处于弱势

而使单位仅仅基于劳动关系坐收‘意外之喜’,从而导致打击发明人的发明热情、从根本上抑制自主创新的不利后果。”

中国政法大学民商经济法学院教授姜宇在接受《工人日报》记者采访时说:“职工科技成果转化成为专利,再转化为能够应用于生产实践的技术过程漫长,环节众多,涉及的人员也很多,职工的科研成果究竟发挥了多大的作用很难量化。产权的边界不清晰导致各方的积极性不高,单位侵占职工科技成果的情况也不同程度地存在。”他说。

在规则适用层面上,姜宇建议司法机关通过公布职工科技成果转化案件,不断凝聚共识,努力发挥司法能动作用,以法治手段为职工创新创造保驾护航。

“应严格区分职务发明创造与非职务发明创造的界限,确实属于职务发明创造的,就应当明确确认单位的权属。同时,鼓励和推进不同规模企业建立符合自己技术创新和成果转化的发明创造奖励机制,严格保护职工获得奖励及报酬的权利。”孙志峰说,他还提醒,职工要格外注意保密义务及竞业限制义务的遵守,勿踩法律红线。

“除了报酬等物质奖励外,建议企业可以在升职、职业培训、学历教育等方面对于发明创造的职工给予倾斜,逐步营造创新、创造的企业文化。”孙志峰说。

## 完善规定更好满足职工诉求

2018年5月,《关于科技人员取得职务科

技成果转化现金奖励有关个人所得税政策的通知》规定,依法批准设立的非营利性研究开发机构和高等学校根据促进科技成果转化法规定,从职务科技成果转化收入中给予科技人员的现金奖励,可减按50%计入科技人员当月“工资、薪金所得”,依法缴纳个人所得税。

“建议把这一税收优惠政策扩展到企业,让更多职工在发明创造中得到实惠。”中国科学院科技战略咨询研究院研究员、知识产权学院副院长宋河发认为,除了薪酬分配制度,还可以通过科技成果作价入股等方式激励职工创新的热情。

姜宇认为,提高职工创新的积极性,一方面,要创新签订行业集体合同和行业协议的内容及签订方式,让劳资谈判在激励职工创造性方面发挥更大的作用;另一方面,通过税收优惠、企业评级评奖等扶持政策,鼓励大企业、头部企业在有创新潜力的领域投入人力物力和财力,为有创新能力的人才创造宽松的发展环境。

事实上,近几年,国家一直在积极采取措施,激发职工发明创造的积极性。2024年1月20日施行的《国务院关于修改〈中华人民共和国专利法实施细则〉的决定》,进一步完善了职务发明创造奖励报酬制度,规定被授予专利权的单位可以与发明人、设计人约定奖励、报酬的方式和数额,鼓励实行产权激励,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。

“应当给职工一个明确的预期,让职工了解在正常工作之外,通过额外劳动实现的发明创造可以得到哪些实惠。这种实惠不仅是奖励报酬,还可以与年终考核、职称晋升等挂钩,更好地满足当下职工的诉求,让职工的创新创造之路走得更宽更广。”宋河发说。

## 中央依法治国办组织开展法治督察

**本报讯** 近日,中央依法治国办派出6个督察组,对法治领域改革重点任务落实情况进行督察。这是党的二十大以来第一次综合性的法治督察。9月22日,督察组已分别进驻安徽、湖南、广西、四川、甘肃、宁夏6省(自治区),开展为期7天的实地督察。

此次督察聚焦习近平法治思想贯彻落实、领导干部履行“关键少数”责任、法治建设“一规划两纲要”落实情况,推动党中央全面依法治国重大决策部署落地落实,推动各级党政主要负责人履行推进法治建设第一责任人职责、成为尊法学法守法用法的模范,推动依法保障人民群众合法权益,深入推进法治领域改革。

督察组由中央和国家机关有关部门现职部局领导带队,有关部门和地方业务骨干、专家学者、人大代表、政协委员等参加。督察全面落实党中央关于整治形式主义为基层减负的部署要求,严守各项纪律,求真务实。(法文)

## 企业破产前把员工变“老板”逃避责任

法院判公司给员工解除劳动关系经济补偿金及拖欠工资

**本报讯** (记者刘旭)9月13日,李明(化名)终于拿到了公司应该给予的解除劳动合同经济补偿金37.5万元和拖欠工资4.3万元。一起将员工变“法定代表人”以此逃避支付解除劳动合同经济补偿金、让员工承担企业破产责任的纠纷告终。

大连市某化工公司因经营不善,连年亏损,2021年初更换公司副经理李明为公司法定代表人。李明认为,公司法定代表人、董事长年薪60万元,非常吸引人,所以没多想就同意了。李明当上公司董事长和法定代表人后,还在市场监管部门备了案。

没多久,公司投资人找上门,称公司经济效益不好,要求将他的工资降到每月2万元,没过几天,李明发现自己无法乘坐飞机和高铁。原来公司欠贷款被起诉到法院,法院判决单位还钱。因单位账上没钱,李明被限制高消费。2022年2月,公司停发了他的工资,还将其社保转出,李明被解除劳动合同。李明找公司投资人理论,公司投资人表示,已向法院申请破产,让他在家等消息。

李明委托北京市盈科(大连)律师事务所律师王金海申请仲裁,要求公司给自己解除劳动合同的经济补偿金和拖欠的2个月工资。大连市金普新区劳动人事仲裁委员会认为,李明是法定代表人,劳动关系无法确认,驳回请求。李明不服,向大连市金州区人民法院起诉。

法院受理后,经调查,李明的社保由公司缴纳,工资按月发放。从公司在市场监管部门的档案看,李明不是投资人,一直担任公司的副经理,近一年公司变更登记,李明由副经理变为单位法定代表人。

该公司已被破产管理组接管,破产管理人委托律师出庭,认为李明是单位的法定代表人,每月给予李明的2万元不是工资,而是投资人给李明担任法定代表人的报酬,现公司进入破产程序,无力再给付李明报酬,双方不是劳动关系,不同意解除劳动合同的经济补偿金。

法院经审理后认为,李明一直担任该公司的副经理,与公司为劳动关系,公司在自主清算前变更李明为法定代表人,双方为劳动关系,公司在停发工资和社保后,曾经与李明协商将其社保转为“灵活就业”账户,李明还领取了失业金,可以认定双方协商一致解除劳动合同关系,对于李明的请求予以支持。9月3日,法院一审判决公司给李明解除劳动合同经济补偿金37.5万元,并给付拖欠工资4.3万元。

王金海表示,有些企业经营不善导致亏损,在注销或破产前将企业的董事长和法定代表人进行变更,其目的是让变更后的人承担企业破产的责任。因此,员工一定要慎重,因为一旦企业发生对外债务,变更后的员工亦会承担相应的责任,甚至在单位自主清算时可能得不到经济补偿金。

## 电子签名后成股东被认定有效

法官提醒,签名人应知晓使用电子签名的法律效力及风险

**本报讯** (记者刘友婷)仅凭一个电子签名,就成了其他公司的法定代表人,这电子签名真的具有法律效力吗?近日,深圳市盐田区人民法院公布一则案例,甲公司申请法人变更,该材料中所涉的贾某签名均为电子签名。“我从未在涉案材料上进行电子签名。”贾某诉至法院,请求撤销该登记行为。

记者了解到,2020年11月2日,甲公司向深圳市市场监督管理局(下称市场监管局)提交企业变更材料,申请将持股100%股东、法定代表人、执行董事及总经理由林某变更为贾某,该材料中所涉的贾某签名均为电子签名,且电子签名有电子认证服务机构乙公司颁发的数字证书。次日,贾某通过市场监管局实名认证系统进行人脸识别,核验身份,市场监管局依法核准该变更登记申请。

贾某认为,其仅在进行刷单时通过商家发送的人脸验证链接进行过人脸识别,并不清楚人脸验证是用于涉案工商登记;其从未在涉案材料上进行电子签名,且该电子签名截图缺少可以识别是其本人电子签名的相关信息。

贾某遂诉至法院,请求撤销市场监管局核准甲公司股东、法定代表人、指定联系人、执行董事和总经理等由林某变更为贾某的登记行为。

经查,2020年10月27日,贾某通过第三方公司的渠道申请办理涉案数字证书。乙公司已尽到风险告知义务,并且要求贾某签署了相关文件。涉案数字证书是在业务受理点下载并通过现场领取或邮寄的方式完成了交付。线上后台显示,10月29日,贾某完成数字证书签收确认。数字证书密码以短信形式发送至贾某通过实名认证的手机号码。

法院认定,本案中,贾某使用已办理的数字证书在甲公司变更登记申请材料上进行电子签名。涉案材料均加盖有贾某的电子签名,材料齐全且符合法定形式。市场监管局基于该经认证的电子签名的效力,并通过实名认证系统就贾某真实身份、申请情况向其本人核实后,核准甲公司变更登记申请,将贾某登记为股东、法定代表人、执行董事、总经理的行为依据充分,程序合法。

法院最后判决驳回贾某诉讼请求。该判决已生效。法官提醒,电子签名人应妥善保管电子签名制作数据,谨慎使用电子签名。在使用电子签名前,应当清晰知晓使用电子签名产生的法律效力及法律风险。

模拟交通事故  
演示应急技能

9月23日,安徽省阜阳市阜南县交警在驾校现场,为机关单位的职工们演示交通事故的危害性。阜南县公安局交警大队联合县文明实践中心开展“交通事故演示 提高安全意识”活动,交警现场向县直各部门和社区职工模拟演示交通事故、应急救援处置和心肺复苏等,让大家深刻感受交通事故的危害性,提高安全出行意识。

本报通讯员 吕乃明 摄

受“流量经济”“粉丝经济”影响,一些网络平台放任甚至引导网络暴力行为

## 最高检将整治“网络水军”相关违法犯罪活动

本报记者 卢越

随着网络传播的迅猛发展,近年来,网络暴力违法犯罪行为愈演愈烈,在网上肆意谩骂侮辱、造谣诽谤、侵犯隐私等“按键伤人”行为,严重侵害了公民的人身权利、人格权利,扰乱了正常的社会秩序和网络秩序,影响公众安全感。

与传统违法犯罪不同,网络暴力信息传播范围广、传播速度快、社会危害大、影响消除难,舆论风暴可能令被害人承受巨大的精神压力和痛苦。但对于被害人来说,往往面临举证难、维权难等问题,难以通过自身方式实现权利救济,人民群众要求对网络暴力行为从严惩治的呼声越来越高。

2023年9月,“两高一部”印发《关于依法

惩治网络暴力违法犯罪的指导意见》。最高检检委会委员、普通犯罪检察厅厅长侯亚辉介绍,2023年6月至今年6月,全国检察机关共依法起诉利用网络实施侮辱、诽谤犯罪19件20人,利用网络实施寻衅滋事犯罪335件1569人。

记者了解到,在“两高一部”联合发布的《关于依法惩治网络暴力违法犯罪的指导意见》中,明确规定了网络侮辱、诽谤刑事案件的公诉标准和自诉转公诉程序,畅通诉讼程序,让被害人不再孤立无助。今年2月,最高检发布了李某侮辱、传播淫秽物品案典型案例,明确对于“严重危害社会秩序”的网络侮辱行为,准确适用公诉程序,为被害人及时提供有效法律救济树立案例引领,彰显检察机关对打击整治网络侮辱、诽谤行为的司法态度。

今年4月,最高检普通犯罪检察厅与公

益诉讼检察厅联合部署,强化刑事检察和公益诉讼检察在个人信息保护等方面的融合履职。对非法获取、出售、提供、泄露公民个人信息;利用网络诽谤、侮辱他人,侵害他人隐私;利用网络暴力事件实施恶营销炒作;拒不履行信息网络安全管理义务等,损害社会公共利益案件,实现个人信息违法犯罪的全流程打击、系统化治理。

当前,网络犯罪出现新情况新问题,如因受“流量经济”“粉丝经济”等因素影响,“网络水军”相关违法犯罪活动屡禁不止,网络平台等各网络主体不履行平台管理职责,甚至为了追求平台流量而放任、故意引导网络暴力行为等等。

网络不是法外之地。侯亚辉表示,检察机关将落实好法律、司法解释以及新出台的《网络暴力信息治理规定》等规范性文件,发

挥检察职能作用,整治“网络水军”相关违法犯罪活动。

最高检还将充分发挥检察一体化优势,推进“检察护民生”专项行动走深走实,指导各地检察机关办理有重大社会影响的网络暴力犯罪案件。加强对重点案件挂牌督办,收集一批具有典型意义的侵犯公民个人信息、网络暴力等案件,适时制发典型案例,发挥典型案例的警示、教育、指引作用。

此外,检察机关持续加强网络空间治理公益诉讼办案力度,研究创设网络空间公益损害评估、修复和预防的检察公益诉讼法规则。持续加大媒体宣传力度,策划制作打击防范网络暴力主题融媒体作品,以人民群众喜闻乐见的方式普及网络保护方面的法律知识,共同营造文明、安全、绿色的网络环境。

## 承包商与“发包方”因员工归属起纷争

判决显示,生产车间承包方式不能规避用工责任

**本报讯** (记者吴锋思)“和杨某签了《生产车间承包合同》,为何他招聘的工人成了我的员工?”近日,新疆某铝业公司与承包商招聘的工人彭某打起劳动纠纷官司。法院判定彭某与该铝业有限公司存在劳动关系。

新疆某铝业公司在2023年3月与杨某签订《生产车间承包合同》,约定将厂区生产业务承包给杨某代加工,公司提供场地、设备等,杨某招聘工人并承担工人工资、加工服务等。

2023年6月,彭某加入“某铝业(10)”微信群工作群,9月在工作中受伤。之后,彭某申请劳动仲裁,请求确认他与该铝业公司存在劳动关系。仲裁委裁决驳回其申请。

彭某诉至乌鲁木齐市米东区人民法院。他表示,自己入职后进入了该铝业公司的微信群,接受工作任务和加班。在受伤期间,也是该铝业公司支付了治疗费用,自己是该铝业公司的员工。该铝业公司则认为,彭某是第三方承包商杨某招录、管理并支付工资,和公司没有明确的劳动关系。

新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院认为,虽然铝业公司与杨某签订了《生产车间承包合同》,但从合同约定权利义务内容来看,车间的工作是由该公司下达,生产资料也由公司提供,且车间劳动必须遵守该公司的规章制度,可见双方的承包方式更接近于企业与其内部班组管理经营模式,双方缺乏合同主体意思的平等性,这种承包方式不能排除该公司主观上规避用工责任的情况。

最终,法院判定彭某与该铝业公司存在劳动关系。