

德国职务科技成果产权制度的研究与借鉴

李明鉴

武汉工程大学法商学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2024年12月30日; 录用日期: 2025年1月13日; 发布日期: 2025年2月13日

摘要

在新质生产力发展的背景下, 促进职务科技成果转化具有重要意义。德国职务科技成果产权制度在立法倾向、产权归属规定、利益分配机制等方面具有鲜明特色, 为我国相关制度的完善提供了有益借鉴。通过借鉴德国的成功经验, 可以促进我国科技成果的有效转化和商业化利用, 推动科技创新和经济发展。

关键词

德国雇员发明法, 科技成果转化, 厚雇主主义, 利益分配

Research and Reference on the Property Rights System of German Job-Related Scientific and Technological Achievements

Mingjian Li

Law and Business School of Wuhan Institute of Technology University, Wuhan Hubei

Received: Dec. 30th, 2024; accepted: Jan. 13th, 2025; published: Feb. 13th, 2025

Abstract

In the context of the development of new-quality productivity, promoting the transformation of job-related scientific and technological achievements holds great significance. Germany's property rights system for job-related scientific and technological achievements exhibits distinctive features in terms of legislative tendencies, provisions on property rights ownership, and benefit distribution mechanisms, providing useful insights for the improvement of relevant systems in China. By drawing on Germany's successful experiences, we can facilitate the effective transformation and commercialization of scientific and technological achievements in China, thereby driving scientific and technological innovation and economic development.

Keywords

German Employee Invention Act, Transformation of Scientific and Technological Achievements, Employer-Friendly Approach, Interest Distribution

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

“新质生产力”作为新的发展方向，强调整合科技创新资源，引领发展战略性新兴产业和未来产业，加快形成新质生产力。此后，中央会议多次提到加快发展新质生产力。2023年12月的中央经济工作会议明确提出，要以科技创新推动产业创新，特别是以颠覆性技术和前沿技术催生新产业、新模式、新动能，发展新质生产力。2024年的《政府工作报告》也将“大力推进现代化产业体系建设，加快发展新质生产力”列为政府十大工作任务之首。促进我国企业与高校科技成果转化，是发展新质生产力的重要一环，其先决条件在于理顺我国职务发明的产权制度，合理分配成果转化收益，激励雇员发明的同时使科技成果创造新的生产力价值。对此，德国的科技成果产权制度的发展路径值得借鉴和学习。

2. 德国职务科技成果产权制度背景

德国作为一个老牌的工业强国，从20世纪初开始就通过注重科技创新，而使自己名列世界科技强国前列。二战之后，德国不断通过政策调整的方式完善研发管理体系和科技体系使自己回到了创新强国之列。

2.1. 科研机构的创设

20世纪50年代德国科技政策主要是在恢复被战火摧毁的大学和科研基础设施；恢复科学研究和创新教育体制；恢复并建立各类科研促进机构和科研院所；加大资金投入，调试科研管理部门，并积极引进新技术。到20世纪60年代末集中协调型的科技体制初步建立，多层次、配套齐全的科研机构基本定型，形成了分工明确、统筹互补、高效运作的多层次科研系统，为其强大的创新科研能力奠定了坚实的基础[1]。其中亥姆霍兹联合会、马普学会、莱布尼兹科学联合会、弗劳恩霍夫协会为代表的科研机构发挥了关键作用。马普学会侧重基础研究，亥姆霍兹联合会从事大科学研究，莱布尼茨联合会主要从事面向应用的基础研究，弗劳恩霍夫协会则直接面向产业从事应用技术研发。四大机构接受联邦和州的资金资助，并逐年呈上升趋势[2]。德国作为老牌科技强国，具有高度重视科技创新的传统，并积极制定创新战略，和配套的政策法规保障实施。

2.2. 创新战略的执行

德国注重科研资金的投入，自从两德于1990年合并以来，德国的科研经费每年都在大幅增长。德国是一个统一的联邦制国家，它与16个州分别负责科学与技术的管理，各州拥有对自己的教育和科研活动的立法权，而每个州的科研经费大约50%来自于州。联邦政府和州政府的共同目标是，保持创新资金投入持续增长，促进创新投入高水平。与此同时，德国研发支出的增加促进了研发创新活动，使研发人员的数量也在不断增长[1]。

在区域创新的均衡发展上也十分重视在1990年，两德统一之时，东部的生产力远远落后于西部。

1990年,东德仅占不到德国国内生产总值的10%。因此,德国政府制定了振兴东部的战略,并按市场经济的要求对德国东部的科研机构实施重组,进一步充实德国的研究开发体系。

推动集群创新,是德国实现创新驱动发展的一条重要途径。通过产业集群的建设,可以有效地提升企业的生产力,并充分利用其创新的载体作用。联邦政府以“生物区域”项目来推动生物工业集群的形成与发展,而后续的接应计划承继其成功经验,带动德国其它高科技行业的整体发展,从而促进工业的聚集。德国政府和科研院所在世界范围内积极开展技术合作与竞争,充分发挥全球创新资源的作用。2008年2月,德国联邦政府出台了《加强德国在全球知识社会中的作用:科研国际化战略》,这一战略明确了德国参与国际科技合作的目标。德国在发展传统高科技工业的同时,也十分注重发展战略新兴工业。德国政府在生命科学领域加大了对创新要素的投资力度,以推动其创新能力。

3. 德国雇员发明法的制度沿革

在二战后德国创新能力逐步恢复和发展的大背景下,为了适应创新发展的大趋势,德国也逐步完善了《雇员发明法》,从而鼓励促进专利发明和科技成果的转化。1936年《德国专利法》确立“发明的所有权和使用权”首先归发明者的基本原则。1942年的Goring Speer Verordnung法案鼓励雇员从事更多的发明活动;还规定雇员必须在第一时间将发明告之雇主。在二战事时期该法案还规定了对发明者的奖励。1957年《雇员发明法》在保护发明者对发明第一所有权的同时,还给出发明如何转移给雇主、如何奖励发明者的具体方法。2002年前德国大学教授、讲师和研究人员的发明是不受限制发明,对于发明所有权、评估等问题大学老师有充分的自主权。2002年新修订的德国《雇员发明法》还废除了有关“教授特权”的规定。2002年后德国大学采取和其他机构一样的办法管理职务发明,但按照国际惯例,技术成果转让30%的利润须奖励给大学发明人或团队。从2002年2月7日起,修订后的《雇员发明法》取消了发明人原则,高等学校的职务发明成果归属于高等学校,对于职务发明成果,高等学校享有申请专利和使用的权利,发明人对于研发成果使用收益有分享的请求权。为激励发明人,加速高等学校研发商业化目标,发明人有权请求获得发明收入的30%,其余大部分收入仍归高等学校所有[3]。对于政府资助科研项目产生的发明创造也遵循《雇员发明法》,但是政府享有非独占的无偿使用权。

2009年修订的《雇员发明法》规定如果雇主在四个月内没有明确告诉雇员该发明归雇员所有,则默认雇主宣布对发明拥有所有权,这则修订保护了雇主对职务发明的默许所有权。

4. 德国职务科技成果产权制度基本内容

在科技日益发达的背景下,团队协作越来越重要,因此各国的专利法都更注重保护单位的投资[4]。科技德国职务科技成果产权制度是其科技创新体系的重要组成部分,该制度不仅明确了职务发明与自由发明的产权归属,还构建了完善的利益分配机制。了解德国职务科技成果产权制度的基本内容,是探讨其对我国借鉴意义的基础。以下,我们将从雇员发明的定义、科技成果的产权归属以及厚雇主主义的确立等方面,对德国职务科技成果产权制度的基本内容进行概述。

4.1. “厚雇主主义”的理论基础

职务发明创造也称为“雇员发明”。对这类发明创造来说,申请专利的权利不属于发明人或设计人,而是属于其所在的单位。但是发明人的地位不会改变[5]。《雇员发明法》对雇员职务发明的定义是:“职务发明,是指雇员在劳动关系持续期间,满足以下任意一项条件的情况下作出的发明:1)或者基于雇员在企业内部或公共行政机关承担的义务,2)或者主要基于在企业或公共行政机关的工作或积累的经验。”自由发明则是除此之外的其他雇员发明[6]。从《雇员发明法》的沿革历程可以看出,德国产权制度经历

了从“发明者所有制”到“厚雇主主义”的转变[7]。尽管，该法案最终是为使德国工业最大限度的参与二战而服务的，但它在鼓励雇员参与发明，促进企业的科技成果转化的方面起到了积极作用[8]。

雇员和雇主之间存在交易成本，如果职务科技成果产权归属于雇员，则当该成果具有商业价值时，雇主基于经济价值会向雇员购买该产权。当雇员的科技成果产权向雇主转移渠道畅通时，即便存在一定的成本，也符合市场经济规律，这是“厚雇主主义”的经济基础。例如，某科技成果由多名雇员共同发明时，雇员共同享有该发明的所有权，如果雇员对该产权的处置出现分歧，则会导致产权转化不顺畅，而统一在雇主手中则可以避免。2009年，德国再次修改了《雇员发明法》规定“如果雇主在四个月内没有明确告诉雇员该发明归雇员所有，则默认雇主宣布对发明拥有所有权”。这则修订保护了雇主对职务发明的默许所有权，进一步迈向了“厚雇主主义”的模式。由于交易成本的存在，在雇员与雇主之间的不同权益配置，会带来不同的效率和社会福利；能够经得起历史考验而存续下来的规则，应当是具有较高效率的。“自由发明明显不能为雇主的企业使用的”，雇员没有向雇主通报的义务，也具有同样的经济理性。

4.2. 职务科技成果的产权归属制度

德国在战后的法案中规定雇主获得产权的途径方法，显然是其注意了企业作为经济主体参与创新战略的重要性。在《雇员发明法》中，职务发明只是雇员发明的一种，除此之外还有自由发明。职务发明和雇员的自由发明都受《雇员发明法》的规范，但二者的假定条件、行为模式和法律后果均不相同，在雇员履行的申报义务上也存在差异。

在科技成果产权归属问题上，德国通过一系列法律法规构建了完善的协调机制，旨在平衡雇主与雇员之间的权益，促进科技成果的有效转化和利用。以下将对德国职务科技成果产权归属的协调机制进行深入探讨，以期为我国相关制度的完善提供有益借鉴。以2009年《雇员发明法》的修改为界，在2009年以前的《雇员发明法》第5条、第6条和第11条规定的内容可以得知：在雇员完成发明创造之后，不论是职务发明还是自由发明，均需向雇主履行书面报告义务，与此同时雇主要想获得其中职务发明的财产权则需在四个月内及时做出书面的权利主张，如果雇主怠于做出书面的权利主张，则该项发明为自由发明，其财产权归属于雇员。第18条也规定了雇员在自由发明上的通知义务，同时也规定：“如果一项发明明显不能用于雇员的工作领域，则雇员没有必要就发明向雇主进行通知。”2009年修法之后，新法第6条规定第1款规定：“雇主可以通过向雇员发出书面权利主张来取得职务发明”。第6条第2款规定：“即使雇主没有在雇员就其发明进行报告后的四个月内作出书面权利主张，该声明在四个月期满时也被视为已做出。只要雇主没有向雇员以文本形式声明放弃职务发明”。在法律修改之前，受到《德国专利法》发明人享有专利所有权的传统思想影响下，《雇员发明法》为雇主设定了较高的注意义务，倾向于保障雇员的传统权益。现行《雇员发明法》在2009年修改的基础上形成了“厚雇主主义”的模式，在产权分配上也默认了雇主拥有职务发明的天然产权，这大大降低了雇主因超期而不能真正取得职务发明权利的风险。

4.3. 利益分配的协调机制

德国雇员发明法的前身就是雇员发明前转让产权的集体协议，但起初法院并不认同该协议的效力，法院认为，该协议签订的主体是工会，工会并不能为其成员设置权利义务。再者，作为成员的雇员发明人也可以随时加入或退出公会。因此，该协议并不具有可执行性。经过团体作为法律关系一方主体的法律意识的发展，工会订立集体合同的形式得到了法律的认可，于是发明前转让协议就以立法的形式固定了下来，形成了《雇员发明法》，意味着德国的发明前转让协议是以发法律的形式而存在的[7]。该法第

22 条第 1 款规定“任何合同不能修改本法规定损害雇员利益”。这一限制恰好佐证了法律承认发明前转让协议的效力，根本上讲是有利于雇主的。

《雇员发明法》附的《奖励指导办法》规定了三种奖励办法：许可类比法、雇主获益法和发明价值评估法。其中最常用的是许可类比法：奖励通常由科技成果价值和贡献率决定，即 $V = E * A$ 。式中： V 是雇员应得的发明奖励； E 是发明商业转化后的价值； A 是贡献因子，它由指标得分和权重值决定，如某雇员的指标得分为 $3 + 4 + 5 = 12$ 分，则贡献因子为 32%。贡献因子由雇员贡献、雇主贡献、职务级别三个指标决定。另外，2002 年以后德国大学采取和其他机构一样的办法管理职务发明，但按照国际惯例，把科技成果转让 30% 的净收入奖励给发明人或团队[9]。

此外对职务科技成果发明人还规定了额外报酬《雇员发明法》规定：第一，额外报酬适用于雇主主张所有权和使用权的情形。第二，要求雇主在主张权利后的合理时间内与雇员达成报酬数额的协议；若不能达成协议，雇主应在专利授权或开始使用的 3 个月内确定报酬数额，并书面通知雇员；雇员有权在两个月内以书面形式提出反对意见。第三，确定额外报酬的协议若显失公平，则无效力。

理论上讲，法律干预额外报酬具有一定的正当性。既然专利权是法定权利，企业通过新技术垄断所获得的“知识产权租金”，是依靠政府公权力对自由模仿的强行限制而获得的，法律有理由通过干预知识产权租金的分配，来保证其政策初衷的实现。而且法律将职务发明的所有权配置给雇主，受到直接激励的是雇主，雇主将激励传导给雇员的过程中会产生代理成本。比如公司的中层管理人员会出于自身地位的考虑而压制下属发明，这种代理人与被代理人利益的冲突会抑制创新。德国通过强行规制额外报酬，来保证激励效果落实到发明人[7]。

5. 德国高校职务科技成果转化的促进

德国高校知识产权处置受到公共利益优先于经济利益原则的限制，首先体现在目标和方向上，高校对技术的开发首先需要考虑的是社会公益，将技术或产品尽可能广泛运用实施。其次考虑经济效益，即在满足社会利益的基础上，将资金回流到高校，实现最大利益的同时奖励发明者。德国高校实现资金回流或盈利的方式是以发明为中心，组建高校主导的公司或企业等商业实体，参加商业活动，实现成果转化和盈利。

5.1. 成果转化的方式

在技术转化形式方面，德国分为合作协议、特权合作协议、成立以发明成果为中心的公司三种形式。普通合作协议是指，在研究创设之初，高校研究人员或机构就可以根据研究需要同有关专利的专门机构展开合作，包括教学合作、联合研发、专利授权、商业秘密许可、开发标准、技术融资等方面[10]。特权合作协议是一种长期合作关系，是高校与专门机构构建的多次且超过单个项目主题的合作关系。成果转化侧重与中小企业的对接，德国处于工业 4.0 的转型升级的过程中，但在具体技术的投入中，中小企业缺乏承担资金投入风险的能力。因此德国政府通过高校与中小企业对接合作，帮助中小企业在转型升级过程中找到合适的技术，帮助中小企业解决实际问题。高校科技成果转化与中小企业对接显著降低了中小企业的投入风险。2002 年“教授特权”制度的废除也是促进职务成果进入市场的举措。在 2002 年之前，德国高校的教授或其他参与科研的高校工作人员可以不受限制的发明，并对发明享有所有权。德国并非是第一个废除“教授特权”的欧洲国家，2000 年伊始，长期执行“教授特权”的丹麦、德国、奥地利、挪威、芬兰等国家都废除了该规定。其原因同“厚雇员主义”转向“厚雇主主义”的主要原因一样，个人或团队数人持有专利产权不利于科技成果的商业化和产业化，增加发明成果转化的成本，不符合成果转化的经济性要求。

5.2. 成果转化的激励措施

德国高校采取的激励措施如下：1) 平衡科研人员教学与科研任务。部分德国高校在教学和科研方面采取了一定的具有倾向性的政策，如慕尼黑工业大学就明确其招募的人才就是专职从事科研任务的；海德堡大学就专门制定相关知识产权政策，对参与科研项目的工作人员依计划减轻其教学任务，使其得以从教学任务中抽身出来，将时间倾斜在科研上。2) 为科研人员提供充足的经费支持。德国高校的科研经费主要分为国内和国际两个来源。国内经费又分为联邦和州政府的拨款、企业协作项目以及高校收入，主要来源是政府拨款。在国际经费方面，主要来自于欧盟为主的资助，例如欧洲理事会对具有前景的项目，基础研究项目和跨学科项目的资助；3) 成果转化后对发明人员的回报。这一类基本是按照上文所述的《雇员发明法》及相关规定执行的。

5.3. 成果转化的服务保障

保障措施也与激励措施相配套，为科研人员提供激励发明转化的配套服务。1) 发明分析服务。高校的发明分析部门按照向发明人就发明的可保护性、保护范围、以及有关的工业产权的一般问题向发明人提供专业建议。同时，德国高校要求发明人应当遵守《雇员发明法》，在实现科技成果转化效益最大化的同时，依照《雇员发明法》保护雇主和发明人的合法权利。2) 为科技成果转化提供法律合规服务。德国高校将科技成果转化应用于知识产权获取、维护、运用和保护的全过程。在科技成果转化的前期评估阶段，高校选择与专业的专利代理机构对接，为成果溢价的认识基础，同时也防止低价转售的风险。而在科技成果运用阶段，例如成果转化、有偿许可使用和继续研发合作等，德国高校则以成果的价值实现为目标，积极推动科技成果有效转化以期实现社会利益最大化。高校利用自身资源，为成果转化过程中可能遇到的各种知识产权问题提供合规化帮助，使得成果转化过程中的合规性成本大幅降低。3) 充分利用高校无形资产。如部分德国高校的产权政策规定，使用大学名称及标识时必须获得该高校的书面同意，使用必须符合高校要求，必须向该高校提供适当的利益分配。

德国慕尼黑工业大学的产权政策也十分值得借鉴：1) 政策公布清晰度方面：该校公布了德文版和英文版的知识产权政策，提供了知识产权政策工具包，包括技术交流的基本准则、技术合作与转让的基本协议范本和手册，以及知识产权欧洲投资计划(EVP)。该校设置了专利和许可办公室，主要负责专利申请、许可谈判等从确权到变现的全过程。该校也将技术转化设置为一个单独的模块，罗列呈现了成果转化的帮扶政策和成功案例。2) 在激励机制方面，该校创设了人才工厂，明确招募的对象就是专门从事科研任务的博士后或其他科研人员。3) 在保障机制方面，该校也设置了专门的发明分析服务部门，为发明人和高校提供专业的专利服务。4) 为利用高校无形资产提供法律服务：该校在政策中规定，如果要使用该校的无形资产，必须要获得该校的书面同意并且应当支付适当份额的收益。

6. 德国科技成果产权制度对我国的借鉴意义

德国作为科技强国，其科技成果产权制度在历经多次修订与完善后，形成了具有鲜明特色的法律体系，特别是在厚雇主主义的立法倾向、细致的产权归属规定、完善的利益分配机制以及科技成果转化与法律保护相结合等方面，为科技创新和成果转化提供了坚实的法律保障。我国正处于科技创新驱动发展的关键时期，深入研究并借鉴德国科技成果产权制度的成功经验，对于完善我国职务科技成果产权制度，促进科技成果的有效转化与商业化利用，具有十分重要的现实意义和战略价值。

6.1. 厚雇主主义立法倾向的参考

根据我国《职务发明条例草案》(以下简称《草案》)第二章的规定可知，我国职务科技成果的产权归属

采雇主主义，同德国《雇员发明法》一样，于第三章规定了发明报告制度，但两者的程序存在一定区别。

《草案》第十条至第十二条规定，发明人应当在发明完成后两个月内向单位报告。如果发明人主张为职务发明的，则没有异议；如果发明人主张为非职务发明的，单位需要在两个月内答复发明人并说明理由，发明人如有异议，应当在收到答复后两个月内提出书面反对意见，否则视为同意单位答复。如果单位在发明人报告后两个月没有提出异议，则视为同意该发明为非职务发明。我国职务发明的报告程序较德国法更为细致，将雇主4个月的答复期间细化为两个月的雇主答复期及两个月的雇员异议期。但该《草案》所规定的雇主注意义务较德国2009年修改前的更重。

德国科技成果产权制度在经历了多次法律修订后，逐渐形成了厚雇主主义的立法倾向。这一立法倾向在2009年修订后的《雇员发明法》中得到了明确体现，规定雇主在雇员完成发明后，若未在四个月内明确声明该发明归雇员所有，则默认雇主对该发明拥有所有权。这一规定显著降低了雇主取得职务发明权利的风险，同时也强化了雇主在科技成果转化中的主导地位。我国可以借鉴德国的立法经验，在职务科技成果的产权归属上，适当向雇主倾斜。这并非意味着忽视或剥夺雇员的权益，而是旨在促进科技成果的有效转化和商业化利用，进而推动科技创新和经济发展。当然，在借鉴的同时，也需要充分考虑我国的国情和法律制度，确保制度的合理性和可行性。

6.2. 产权归属制度的完善

德国科技成果产权制度在产权归属方面有着细致的规定。根据《雇员发明法》，职务发明是指雇员在劳动关系持续期间，基于其在企业或公共行政机关承担的义务或主要基于在企业或公共行政机关的工作或积累的经验所作出的发明。这一定义明确了职务发明的范围，同时也为区分职务发明与自由发明提供了法律依据。此外，德国法律还要求雇员在完成发明后向雇主履行书面报告义务，这一规定有助于雇主及时了解并管理职务发明，为后续的科技成果转化奠定基础。我国可以借鉴德国的做法，完善职务科技成果的产权归属制度，明确职务发明的定义和范围，并建立相应的报告制度。这不仅可以促进科技成果的规范化管理，还可以有效防止职务发明的侵权和纠纷。在具体操作上，我国可以参考《职务发明条例草案》的相关规定，对职务发明的报告程序进行细化，如设置合理的雇主答复期和雇员异议期，以确保制度的公正性和可操作性。

6.3. 利益分配机制的借鉴

关于职务发明人的奖酬分配，《草案》有意定和法定两种情况的规定：1) 意定分配单位可以与发明人约定或按单位规定进行，规定或约定需要考虑每项职务发明对整个产品或者工艺经济效益的贡献，以及每位职务发明人对每项职务发明的贡献等因素，应当听取发明人的意见，发明人也有权了解单位所获得经济效益的有关情况；2) 法定分配适用于双方没有约定且规章制度没有规定的情形。发明专利权或者植物新品种权，发明人所获得的报酬最低不少于该单位在岗职工月平均工资的两倍。其他发明专利最低不少于该单位在岗职工的月平均工资。此外，《草案》第21条详细规定了不同种类的发明专利实施后应当按不同比例向全体发明人支付报酬。

德国科技成果产权制度在利益分配方面建立了完善的机制。根据《雇员发明法》及其附带的《奖励指导办法》，雇员在职务发明转化后有权获得相应的奖励。奖励的数额通常根据科技成果的价值和雇员的贡献率来决定，这一规定确保了雇员在科技成果转化中的合理收益。我国可以借鉴德国的利益分配机制，建立合理的职务科技成果转化收益分配制度。具体而言，可以在法律层面明确职务发明转化的收益分配原则和标准，如根据科技成果的经济价值、市场前景以及雇员的贡献程度等因素来确定奖励数额。同时，还可以建立相应的监督和保障机制，确保奖励的及时发放和雇员权益的有效维护。在借鉴过程中，

需要注意平衡雇主和雇员之间的利益关系，既要确保雇主在科技成果转化中的主导地位 and 合理收益，又要保障雇员的合法权益和激励作用。此外，还需要考虑现代发明团队化的趋势，确保奖励制度能够体现团队贡献和个体贡献的差异性和合理性。

具体而言，我国可以加强对职务科技成果产权制度的研究和评估工作，及时发现和解决制度中存在的问题和不足。同时，还可以积极借鉴国际先进经验和做法，结合我国的国情和法律制度进行创新和优化。通过不断完善法律制度，为科技创新和科技成果转化提供更加有力的法治保障和支持。

参考文献

- [1] 陈强, 霍丹. 德国创新驱动发展的路径及特征分析[J]. 德国研究, 2013, 28(4): 86-100.
- [2] 丁帅. 国内外科技成果转化模式的比较与研究[J]. 中国科技产业, 2020(3): 69-74.
- [3] 张俊芳. 从国外科技成果转化产权制度看我国现行制度改革[J]. 科技中国, 2021(1): 64-67.
- [4] 王迁. 知识产权法教程[M]. 第7版. 北京: 中国人民大学出版社, 2021.
- [5] 吴汉东. 知识产权法[M]. 北京: 法律出版社, 2021.
- [6] 蒋舸. 德国《雇员发明法》修改对中资在德并购之影响[J]. 知识产权, 2013, 23(4): 86-91.
- [7] 和育东. 美、德职务发明制度中的“厚雇主义”趋势及其借鉴[J]. 知识产权, 2015, 25(11): 115-121.
- [8] 刘鑫. 试析职务发明报告制度的废与立——德国《雇员发明法》与我国《职务发明条例》之比较[J]. 中国发明与专利, 2017, 14(5): 23-27.
- [9] 贾佳, 赵兰香, 万劲波. 职务发明制度促进科技成果转化中外比较研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2015, 36(7): 3-9.
- [10] 赵丰. 德国高校知识产权政策的路径及启示[J]. 中国高校科技, 2021(8): 75-79.