

離職員工職務發明認定中 相關性的判斷

—凌宗亮—

《專利法實施細則》第十二條通過“一年內”和“有關”的限定，內在承載了原單位、離職員工與新單位之間的利益平衡，保障員工自由流動的同時，有效避免了離職員工離職後立即與原單位開展創新競爭，確保了原單位具有一定的技術領先期，也不會使新單位利益受到不合理損害。判斷是否具有相關性時，應當遵循技術領域相關的標準，即離職員工完成的發明創造的技術主題是否屬於離職員工在原單位從事的具體工作內容或分配任務所屬技術領域相同或相近。雖然其他人員對於職務發明亦有貢獻，但不應影響職務發明專利權的歸屬，共有模式不利於充分發揮專利權的效用以及保護無過錯當事人的利益。其他人員的貢獻可以通過獎勵報酬、補償等方式予以保障。

根據《專利法實施細則》第十二條的規定，退休、調離原單位後或者勞動、人事關係終止後1年內作出的，與其在原單位承擔的本職工作或者原單位分配的任務有關的發明創造，屬於執行本單位的任務所完成的職務發明創造，專利權應當歸原單位所有（以下稱爲“專利法實施細則離職員工職務發明規定”）。對於該規定的理解，司法實踐中存在着較大的爭議，存在着認定標準不統一的問題。在員工流動日益普遍的當下，如何準確界定離職員工所完成發明創造的專利權歸屬，不僅關係到相關企業、離職員工的合法權益，更影響職務發明制度功能和價值的實現，具有重要的實踐運用和制度規範意義。

一、相關性認定的司法困惑

離職員工所完成的發明創造在滿足兩個條件的情況下應當認定爲職務發明，即“一年內”的時間條件和“與本職工作或

者分配任務有關”的內容條件。時間條件相對較爲客觀，不容易產生爭議，爭議主要集中在相關性應當如何認定，是否應當考慮其他參與人的貢獻問題。即專利法實施細則離職員工職務發明規定是否僅指離職員工獨立完成的情況，如果發明創造係離職員工和其他人員共同完成，即使認定該發明創造屬於職務發明，專利權是僅歸原單位所有，還是應當由原單位和其他參與方共有？

（一）相關性認定標準的爭議

筆者通過中國裁判文書網對職務發明相關的裁判進行檢索，得到與相關性認定有關的判決63篇，通過梳理相關判決，在認定離職員工所完成發明創造是否與員工本職工作或分配任務有關時，司法實踐大體上存在着相關技術領域（佔31.75%）、接觸技術資料（佔15.87%）、技術方案同一性等（佔52.38%）裁判標準，不同的標準直接影響案件審理的思路，更可能得出完全不同的結果。

持相關技術領域標準的觀點認為，職務發明的認定與侵權判斷的思路不同。判斷爭議發明創造是否具有相關性時，應重點判斷爭議發明創造與離職員工原來從事的本職工作或者分配的工作任務是否屬於相同或近似的技術領域。如果技術領域具有相關性，則應當認定爭議發明創造屬於職務發明，不需要再進行具體技術方案的比對。“判斷是否為執行本單位的任務所完成的職務發明創造，主要考慮涉案發明創造所涉及的技术領域與原單位從事或交付的工作任務是否屬於相關聯技術領域，即涉案發明創造與原單位承擔工作任務之間的相關性。該判斷標準不同於發明專利侵權判斷的審理思路，無需將申請專利的技術與原單位工作曾使用的技術進行比對，從而判斷兩者是否為同一技術，更無需鑒定兩者的同一性。”¹在張某與天津南開大學薊麻工程科技有限公司專利申請權權屬糾紛中，最高人民法院再審認為，判斷涉案發明創造是否為職務發明創造，主要是判斷涉案發明創造是否與張某在薊麻公司從事的工作任務相關，而不是將涉案申請專利的技術與薊麻公司申請的專利技術相比對，判斷二者是否為同一技術……雖然涉案專利技術是用稀釋劑方法製造癸二酸，與張某在薊麻公司所採用的微波裂解研發方法不同，但二者均是從薊麻油中無酚提取癸二酸的清潔生產方法，屬於對同一科研課題的研發，係相關聯的發明創造……。²

持接觸相關技術資料標準的觀點認為，如果離職員工在原單位的本職工作或者接受的工作任務中能夠接觸到與爭議發明創造相關的圖紙等技術資料，那麼可以認定爭議發明創造屬於職務發明。在上海昱品通信科技有限公司與上海拓鷹機電設備有限公司等實用新型專利權權屬糾紛中，法院認為，職務發明創造的技術特徵與發明人在原單位執行任務時所接觸的技術方案並不需要一一對應的關係。三名發明人的工作內容說明其有機會接觸到光纜成纜機相關部件的圖紙及實物，且係爭專利的部分部件在圖紙中均有所反映。因此，係爭專利與三名發明人在原告處承擔的本職工作或分配的任務之間具有關聯性。³

持技術方案同一性標準的觀點認為，判斷是否具有相關性時不應僅僅評判技術領域的相關性，而是應當將爭議發明創造的具體技術方案和原單位的技術方案進行技術比對，分析二者

在技術問題、技術手段以及要實現的技術效果等方面是否具有相關性。在上海埃錫爾數控機床有限公司與上海瑞鐵數控機床有限公司專利申請權權屬糾紛中，法院認為，上述三人的本職工作均可能涉及相關技術的研發。但由於雙方當事人均一致確認係爭專利申請內容與原告圖紙在結構上存在差異，無法進行一一比對；係爭專利申請的多數構件以及構件之間的安裝連接位置關係在原告圖紙上均無對應體現，二者的工作方式上也存在較大差異，通過特定構件所體現的功能自然也不盡相同。雖然二者較為明顯的相同之處在於都是在剪板機機械領域內的技術方案，但為解決相同的技術問題，在同一技術領域進行不同的發明創造產生不同的技術方案是現實中研發的常態。因此，不能僅憑同一技術領域這一關聯關係就得出係爭專利申請所體現的技術方案與原告圖紙所體現的技術方案有關這一結論。⁴有觀點認為應從是否具有實質性區別的角度進行判斷，即，應從創造性貢獻的角度來判斷涉案專利與涉案圖紙設計是否存在實質區別，將涉案專利與涉案圖紙進行技術比對後，可以認定涉案專利的實質性特點與涉案圖紙中的技術特徵不存在實質性區別，故毛某完成涉案專利與其在原單位承擔的本職工作或者原單位分配的任務具有較強的關聯性。⁵也有觀點認為判斷離職後的發明權屬，應當查看該發明與原職是否具有高度相關性，即原本職工作或分配的任務是否直接涵蓋或直接指向相關發明內容。⁶

（二）是否考慮其他參與人或新單位的貢獻

有觀點認為，專利法實施細則離職員工職務發明規定就是為了解決離職員工原單位和新單位之間因發明創造歸屬發生爭議的情況，只要發明創造與離職員工在原單位的本職工作或接受的任務有關，就屬於職務發明。在上訴人廣州萬孚生物技術股份有限公司等與被上訴人深圳市理邦精密儀器股份有限公司等專利申請權權屬糾紛中，法院認為：“涉案發明創造是單位員工在離職後一年內在新單位作出的發明創造，涉案發明創造的爭議發生在員工任職的原單位和新單位之間，因此應當適用專利實施細則第十二條第一款的規定來確定涉案發明創造的歸屬，而無需審查涉案發明創造是否屬於執行新單位的工作任務或利用了其物質技術條件”。⁷

相反觀點認為，職務發明認定中應當考慮新單位或者其他

人員的創造性貢獻，專利法實施細則的規定僅針對離職員工獨立完成發明創造的情況。如果新單位也有其他人員參與了爭議發明創造，應當認定發明創造歸原單位和新單位共有。在贊南科技(上海)有限公司與上海克琴化工科技有限公司、張某專利申請權屬糾紛中，法院認為，涉案專利申請技術方案的部分內容與張某在原告處任職期間完成的技術方案相同，屬於職務發明，而部分內容則存在較大差異。對於存在較大差異的技術內容，不能認定為張某在原告處的職務發明。故涉案專利申請技術方案應認定為原告與被告的共同成果，歸屬雙方共有。⁸ 在上海微創醫療器械(集團)有限公司與上海紐脈醫療科技有限公司等專利申請權屬糾紛中，法院亦認為，在案證據可以認定涉案專利技術屬於被告王某某的職務發明，但同時亦不能否定被告虞某某在其中的技術貢獻，故涉案專利申請技術方案應認定為王海山與虞奇峰的共同成果，歸屬原告與被告紐脈公司共有，申請專利的權利亦應屬於雙方共有。⁹

折中觀點則認為應當區分貢獻的來源是新單位提供的物質技術條件或者分配的任務，還是新單位的其他員工作出的貢獻。如果是前者，應認定爭議發明創造為職務發明，歸原單位所有；如果是後者，則應認定原單位和新單位共有。“即使該科研人員的在後單位擁有與該科研人員的正式勞動合同關係，也提供了該職務發明的物質技術條件，也應根據相關法規將此類情況下所產生的職務發明權利歸屬為該科研人員的原單位。但是，當在後單位的職工與該科研人員共同合作完成了科研成果，在後單位的職工對該科研成果擁有貢獻時，也應將此類發明創造的職務發明權歸屬該科研人員的前後兩家單位共有。”¹⁰

二、職務發明制度的倫理正義價值

職務發明制度實質上旨在對員工完成的發明創造進行財產權分配，而實現財產權分配的倫理正義是各國職務發明制度的普遍價值追求。不同發展階段、不同國情背景下，職務發明制度存在着厚僱主義和厚僱員主義兩種不同的倫理正義觀。“發明成果歸發明人所有的自然法則，在獨立發明人轉變為公司雇員後開始動搖。20世紀以來，公司通過組建內部實驗室，將原來的獨立發明人轉變為公司雇員，公司團隊研發逐步

取代個人發明而成為主流。這一轉變實現了創造者與資本者的雙贏。”¹¹與上述發明創造機制的轉變相適應，員工發明創造的財產權分配日益表現為厚僱主義的傾向。我國《專利法》亦將執行單位任務以及主要利用單位物質技術條件所完成發明創造規定為職務發明，由單位享有專利權。其中體現了效率優先、兼顧公平的倫理正義觀。一方面，在創新活動日益表現為集群創新、團隊創新的背景下，雖然個體的智力創造性勞動仍然是發明創造的基本要素和首要前提，但發明人對於物質技術和團隊協作的依賴日益增強。很多創新成果僅憑發明人個體即可完成的時代早已一去不復返。為了鼓勵更多的物質技術資源的投入，免除投資者的後顧之憂，將發明創造的財產權初始配置給物質技術資源的投入者，無疑有利於更多更好創新成果的不斷涌現。“集群式創新模式下所研發的技術成果是一種產業要素的創造成果，其必然與資本相結合，而資本的逐利性也勢必會在其中展現，因而這時保護技術研發成果的專利制度也不再僅僅是創造之因，更是創造與資本結合之果。由此，專利制度對於發明創造與技術成果保護的核心也不再是激勵發明人創新，而是更為關鍵的投資利益的保障與維護。”¹²另一方面，作為發明人的員工在這一過程中並非一無所獲，除了獲得固定的工資收入，在專利權授權後，單位應當給予發明人獎勵；此外，如果發明人實施專利，還應分配一定比例的報酬。當然，發明人還享有署名權等精神權利。通過精神、物質權益的保障，一定程度上也實現了職務發明創造權利分配的公平價值。

將員工在職期間完成的發明創造歸屬於單位，是為了實現分配正義容易讓人理解，那麼在員工離職後一年內，特別是進入新單位後完成的發明創造，為什麼仍然要確定為職務發明呢？此時，原單位已經不再向離職員工支付工資，却仍然可以獲得離職員工完成發明創造的專利權，這還符合基本的正義價值嗎？對此，有觀點解釋：“這種發明創造雖然是工作人員在離職後1年內作出的，實際上與他原來擔任的職務有密切關係，而且還是根據過去職務上的經驗作出的。有的發明創造在其在職期間可能已經開始研究、設計，甚至已經接近完成，因而應當認為是職務發明創造”。¹³也有觀點提出質疑：“這一制度雖然保護了原單位的利益，但也帶來了很大的問題。首先，完成一

項發明創造的週期是不確定的。如果該項發明創造確實是在退職、退休或調動工作以後才形成發明思路，完全是利用了發明人自己的智力勞動和物質投入而完成發明創造，那麼將權利歸屬原單位顯然有些不公平。其次，如果發明人在退職、退休或調動工作後，在新單位也領受了與原單位同樣的工作任務，那麼發明人在此期間完成發明創造，其實新單位也有投入，此時完全歸屬於原單位顯然有些不公平”。¹⁴

筆者認為，專利法實施細則離職員工職務發明規定，總體上仍然體現了“效率優先、兼顧公平”的倫理正義觀，只不過側重點有所不同。現有規定通過“一年內”和“相關性”的時間和內容限制，大致實現了原單位對創新的投資利益、員工自由流動以及新單位之間的利益平衡。一方面，規定離職員工一年內完成的相關發明創造仍屬於原單位的職務發明，可以確保原單位在相關技術領域的投入獲得一年的技術領先期或者知識隔離期，防止員工離職後立即在相關技術領域與原單位開展創新競爭。通過保障原單位在相關技術領域擁有一年的技術領先優勢，激勵原單位持續開展研發創新、人才培養等方面的投入，從而產生更多的創新成果。另一方面，在不存在競業限制約定的情況下，員工並不因為掌握了原單位相關的技術資料、接受技術培訓，積累了相關領域的知識和經驗，而無法自由流動。而且員工離職後並不是不能開展相關領域的研究，只不過不能在一年內申請相關領域的發明，其仍可以自由開展研發工作，也可以通過商業秘密等方式對相關創新成果進行保護。對於接受離職員工的新單位而言，雖然離職員工一年內完成的相關發明創造仍然歸原單位所有，但新單位仍然獲得了具有相關領域工作經驗和技能積累的員工，免去了對員工進行培訓的成本，而且只要不是與原單位的本職工作或者分配任務有關，離職員工在新單位仍然可以自由開展研發工作。而且在法律明確規定離職員工的研發活動會受到一定限制的情況下，新單位仍然選擇接受離職員工加入，也可以說明相較於沒有相關工作經驗的員工，選擇離職員工對於新單位仍然是更優的選擇。因此，離職員工職務發明創造歸屬的規定通過“一年內”和“有關”的限定，內在承載了原單位、離職員工與新單位之間的利益平衡，保障員工自由流動的同時，有效避免了離職員工離職後立即與原單位開展創新競爭，也不會使新單位利益受到不合理損

害，總體上體現了“效率優先、兼顧公平”的倫理正義觀。

三、相關性認定的合理標準

鑒於專利法實施細則離職員工職務發明規定主要是為了防止離職員工立即與原單位開展技術創新的競爭，確保原單位的研發投入能夠擁有一定的技術領先優勢，筆者認為判斷離職員工完成的發明創造是否與原單位本職工作或分配任務有關，應當遵循技術領域相關的標準，即離職員工完成的發明創造的技術主題是否與離職員工在原單位從事的具體工作內容或分配任務所屬技術領域相同或相近。同一性標準不當限縮了離職員工職務發明的範圍，混淆了職務發明認定與侵權判斷的關係；接觸技術資料標準本質上屬於因侵害技術秘密主張專利權權屬的審理思路，這些標準都不利於專利法實施細則離職員工職務發明規定立法宗旨和制度價值的實現。

首先，相關性的比對對象不應是離職員工完成發明創造的具體技術方案和原單位的圖紙等技術資料所記載的技術方案，而應是發明創造的技術主題是否屬於離職員工原工作內容或工作任務相同或相近的技術領域。技術方案的比對通常是侵權案件的審理思路，並不是職務發明權屬判斷的必要步驟，至多是證明爭議發明創造屬於職務發明的補強或輔助手段。技術創新往往具有累積性和延續性，不排除員工離職前原單位尚未形成任何的技術資料、技術方案，但離職後很快即研發出相關的技術成果。此時如果遵循技術方案同一性或者對技術方案進行比對的標準，原單位必然敗訴，因為原單位拿不出相關的技術資料和技術方案。但如果離職員工在原單位的本職工作確實是相關技術領域的研發，僅僅因為無法比對而否認相關技術成果為職務發明，對於原單位的利益保護明顯不公。事實上，即使原單位已經有一定技術積累，形成了技術圖紙等技術資料，離職員工完成的發明創造在技術方案方面很有可能與原單位已有技術方案有所改進、完善，甚至存在技術思路、技術手段方面的實質性區別，這完全符合技術創新的基本規律，否則也無法稱之為創新。因此，不能因為技術方案存在區別就否定爭議發明創造的職務發明屬性。在此種意義上，進行具體技術方案的比對沒有必要，對於原單位也有失公允。

第二,技術領域是指離職員工在原單位本職工作或分配任務所屬的技術領域。技術領域的界定不應過於上位,也不宜過窄,應根據離職員工在原單位從事的具體工作內容進行判定。在認定離職員工從事的具體工作內容所屬技術領域時,應當注意區分工作內容與離職員工在原單位可能接觸到的技術資料之間的關係。專利權權屬糾紛的請求權基礎可以基於職務發明,也可以基於侵害商業秘密。二者的審理思路存在差別。如果主張爭議發明創造為職務發明,那麼應當審查離職員工原來從事的工作或者任務涉及的技術領域,不要求必須接觸、掌握原單位的技術資料;而基於侵害技術秘密主張專利權權屬的,則需要明確技術秘密的具體內容,並將爭議發明的技術方案與技術秘密的內容進行比對,判斷爭議發明技術方案是否使用了特定的技術秘密。因此,職務發明相關性認定與離職員工是否接觸或者掌握了原單位的技術資料並無必然聯繫。即使曾經接觸或掌握原單位的技術資料,如果離職員工從事的本職工作或分配的任務與爭議發明並不屬於相關的技術領域,也不屬於職務發明。在相關技術資料構成技術秘密等非公知技術的情況下,原單位可以基於商業秘密受到侵害主張爭議發明創造的專利權。如果離職員工在原單位接觸的技術資料屬於公知技術,即使爭議發明創造使用了該技術資料,也不屬於職務發明。

第三,是否相關應主要從技術的競爭性、可替代性、互補性、延續性等方面進行技術關聯性判斷,不僅包括相同技術領域,也包括相近似的技術領域。技術領域雖然並不完全相同,但如果離職員工所完成發明創造的技術方案與原單位從事的本職工作或分配的任務具有技術上的關聯性,也應當認定二者屬於相關的技術領域。在此種意義上,爭議發明創造要解決的技術問題、技術思路與是否屬於職務發明也不存在必然的聯繫,雖然解決的技術問題、技術思路不同,甚至完全相反,但只要二者具有技術上的關聯性,就應當認為具有相關性。

四、其他發明人的貢獻不應 影響職務發明的認定

在離職員工與其他發明人共同完成發明創造的情況下,如果該發明創造與離職員工從事的本職工作或分配的任務相關,

屬於職務發明時,應當從職務發明的制度價值、充分發揮專利權的效用以及保護無過錯當事人等因素考慮,仍將職務發明的專利權確定歸原單位所有,而不是由原單位和其他發明人或其所在單位共有。其他發明人的貢獻不應影響專利權的歸屬,而是可以通過獎勵報酬、補償等方式予以保障。

首先,專利法實施細則離職員工職務發明規定只要求相關性,並未規定需要考慮其他人員或者新單位的貢獻。在創新日益呈現出團隊創新、集群創新的背景下,離職員工與其他人員共同完成發明創造將越來越普遍。儘管如此,《專利法實施細則》第十二條的規定並未要求認定職務發明時要考慮其他人員的貢獻,也未規定有其他人員參與的情況下,應當共享職務發明專利權。而是規定只要與原單位的本職工作或分配的任務有關,即為職務發明,專利權由原單位享有。現有規定無法得出只適用於離職員工獨立完成發明的情形。支持共有的觀點可能會援引《最高人民法院關於審理技術合同糾紛案件適用法律若干問題的解釋》第五條的規定,即個人完成的技術成果,屬於執行原所在法人或者其他組織的工作任務,又主要利用了現所在法人或者其他組織的物質技術條件的,應當按照該自然人原所在和現所在法人或者其他組織達成的協議確認權益。不能達成協議的,根據對完成該項技術成果的貢獻大小由雙方合理分享。筆者認為,由於上述規定係關於審理技術合同糾紛所作解釋,個人理解應主要適用於原單位和新單位存在技術轉讓、諮詢、服務等技術合同或者合作關係的情況,並不適用於員工離職後擅自申請職務發明的情形,而且“合理分享”並不同於應當由雙方共有。在上訴人廣州萬孚生物技術股份有限公司等與被上訴人深圳市理邦精密儀器股份有限公司專利申請權權屬糾紛中,最高人民法院即認為:“技術合同司法解釋第五條是針對個人既執行原單位的工作任務,又主要利用新單位的物質技術條件完成技術成果的情形,針對員工在原單位和新單位的正常人才流動中出現的糾紛……體現的是對當事人意思自治的尊重和對相關權益的合理平衡,並非本案的情形”。¹⁵

其次,共有模式不利於對發明創造的有效利用。《專利法》第十四條規定:“專利申請權或者專利權的共有人對權利的行使有約定的,從其約定。沒有約定的,共有人可以單獨實施或者以普通許可方式許可他人實施該專利;許可他人實施該專利

的,收取的使用費應當在共有人之間分配。除前款規定的情形外,行使共有的專利申請權或者專利權應當取得全體共有人的同意”。由於離職員工離職後加入的新單位與原單位大多處於競爭關係,將原本屬於原單位的職務發明認定為二者共有,很可能會導致專利權無法高效轉化利用,或者轉化利用的協商成本過高。除了共有人分別各自獨立實施,對外許可、轉讓專利權將會異常困難。例如是否應當對外許可,許可費如何確定,又應當如何分配,處於競爭關係的原單位和新單位達成一致的可能性微乎其微。

再次,其他人員應當知道離職員工一年內完成的發明有可能為職務發明,仍然與離職員工共同完成發明創造,應當對成果可能屬於原單位的職務發明有一定的預期。職務發明制度是專利法及其實施細則的明確規定,企業在對離職員工安排研發任務時應當注意規避,避免相關發明創造被認定為職務發明。否則,離職員工所在的新單位應當承擔相關發明創造被認定為職務發明的不利後果,而不是由本沒有過錯的原單位承擔。共有模式下新單位可以自由使用離職員工的發明創造,這樣會鼓勵接收離職員工的新單位毫無顧慮地安排離職員工從事與原單位相關的研發,因此共有模式未能體現保護無過錯方利益的原則,相當於架空了專利法實施細則離職員工職務發明規定,不利於職務發明制度的有效運行。

此外,不考慮其他人員的貢獻並不意味着其他人員的利益就得不到保障。職務發明獎勵、報酬制度仍可以使得離職員工以外的其他發明人獲得一定的回報。如果新單位客觀上也投入了相當大的物質技術資源,原單位在獲得職務發明專利權的同時,也可以給予新單位一定的補償,並不是必須通過共有的模式來平衡其他參與人員的貢獻。■

作者:上海知識產權法院審判員,法學博士

¹參見(2015)蘇知民終字第00288號民事判決書。

²參見(2011)民申字第1486號民事裁定書。

³參見(2013)滬一中民五(知)初字第140號民事判決書;(2014)滬高民三(知)終字第29號民事判決書。

⁴參見(2015)滬知民初字第809號民事判決書。

⁵參見(2016)鄂民終504號民事判決書。

⁶參見(2013)蘇中知民初字第0124號民事判決書。

⁷參見(2019)最高法知民終799號民事判決書。

⁸參見(2016)滬73民初383號民事判決書。

⁹參見(2017)滬73民初15號民事判決書。

¹⁰參見鄭殷:“論科研人員在不同單位任職時職務發明的歸屬”,載《電子知識產權》,2016年第3期,第84頁。

¹¹參見和育東:“美、德職務發明制度中的‘厚雇主義’趨勢及其借鑒”,載《知識產權》,2015年第11期,第115頁。

¹²參見劉鑫:“專利權益分配的倫理正義論”,載《知識產權》,2020年第9期,第54頁。

¹³史敏、張建華主編:《中華人民共和國專利法實施細則釋義》,法律出版社2002年版,第35頁。

¹⁴鄭其斌:“我國職務發明認定和利益分配制度的完善”,載《社會科學》,2009年第5期,第101頁。

¹⁵同註7。

2023年1月1日起,香港特區申請人 可在內地申請發明專利優先審查

近日,國家知識產權局發佈了《香港特區申請人在內地發明專利優先審查申請試點項目將於2023年正式實施》一文。自2023年1月1日起,香港特別行政區永久性居民、依據香港特區《公司條例》成立的公司和香港特區的其他法律實體或組織,可通過國家知識產權局專利局廣州代辦處和深圳代辦處提交相關申請材料,使符合相關條件的發明專利申請可在內地獲得優先審查。

該試點項目所適用的發明專利申請需為香港特區申請人在內地處於實質審查階段的發明專利申請,其技術領域屬於《專利優先審查管理辦法》(國家知識產權局令 第76號)的技術領域,相關申請分類號落入《戰略性新興產業分類與國際專利分類參照關係表(2021)》範圍。

(來源:國家知識產權局)