

跨領域科技管理與智財運用國際人才培訓計畫

103 年海外培訓成果發表會

大學研發成果歸屬對產學合作之影響 ——以德國制度為觀察對象

Impacts of Ownership of University R&D Results on Academia-Industry Collaboration—German Perspective

指導教授：許舜曉 教授（國立中興大學法律學系助理教授）

組 長：林宜柔（美國西北分析股份有限公司）

組 員：黃大洲（行政院科技會報辦公室）

侯嘉隆（工研院生技與醫藥研究所）

許華偉（科技部產學及園區業務司）

藍仁駿（連邦專利商標事務所法律部）

論文撰寫分工說明

章節	作者
第一章 緒論	林宜柔
第二章 大學研發成果歸屬與利益分配相關法制	
第一節 德國專利法與受僱人發明法	黃大洲
第二節 我國專利法與科技基本法	許華偉
第三節 台、德法制比較	黃大洲、許華偉
第四節 小結	黃大洲、許華偉
第三章 研發成果歸屬對產學合作之衝擊	
第一節 德國大學研發成果歸屬對產學合作制度的影響	侯嘉隆
第二節 台灣政府出資研發成果下放對產學合作制度的變革	藍仁駿
第三節 小結	侯嘉隆、藍仁駿
第四章 成果歸屬對產學合作影響因素之優劣分析	
第一節 從政府角度探討	黃大洲、許華偉
第二節 從學校角度探討	林宜柔、藍仁駿
第三節 從發明人角度探討	侯嘉隆
伍、結論與建議	林宜柔、黃大洲、侯嘉隆、藍仁駿、許華偉



目錄

論文撰寫分工說明	i
摘要	iv
Abstract	v
壹、緒論	1
一、研究動機與目的	1
二、文獻探討	3
(一) 職務發明定義	3
(二) 大學研發成果歸屬	4
三、研究方法與架構	5
貳、大學研發成果歸屬與利益分配相關法制	7
一、德國專利法與受僱人發明法	7
(一) 專利法相關規定	7
(二) 受僱人發明法沿革與相關規定	7
二、我國專利法與科技基本法	17
(一) 專利法相關規定	17
(二) 科技基本法沿革與相關規定	25
三、台、德法制比較	39
(一) 職務發明之範圍	39
(二) 發明權利之原始取得	39
(三) 職務發明之強制揭露與其程序	40
(四) 受僱人之報酬請求權	40
(五) 大學受僱人研發成果歸屬之特別規定	41
(六) 政府補助、委託或出資研究成果之特別規定	42
四、小結	42
參、研發成果歸屬對產學合作之衝擊	44
一、德國大學研發成果歸屬對產學合作制度的影響	44
(一) 教授特權限制研發成果的產業擴展	44
(二) 研發成果歸屬於大學的影響	45
(三) 大學管理研發成果技術商業化模式	45
(四) 技轉中心推動產學合作成效	47
二、台灣政府出資研發成果下放對產學合作制度的變革	49
(一) 大學紛紛成立技轉中心	49

(二)	部分技轉中心入不敷出	50
(三)	產學合作之績效與政府補助金額呈現正相關	52
(四)	大學自行決定成果歸屬比例及管理模式	52
三、	小結	54
肆、	成果歸屬對產學合作影響因素之優劣分析	57
一、	從政府角度探討	57
(一)	公平性	57
(二)	經濟性	58
二、	從學校角度探討	59
(一)	成果歸屬給學校的優點	59
(二)	成果歸屬給學校的缺點	60
三、	從發明人角度探討	61
伍、	結論與建議	1
[附件一]德國慕尼黑工業大學(TUM)訪談報告		
[附件二]國立成功大學技轉育成中心訪談報告		

摘要

德國的高等教育當中，除了有一小部份的私立學院或大學，絕大多數為國立大學，且與我國近似，國立大學可以分配到大部份的研究資源與研究能量，但其科研計畫所產出的成果歸屬與利益分配卻不近相同，德國自 2002 年修改受雇人發明法(ArbNerFG: Gesetz zur Aenderung des Arbeitnehmererfindungsgesetzes, Employee's Invention Act)將其中的『教授特權』(Professor's privilege)取消後，國立大學的研究成果從原先的發明人主義轉變為大學可以主張其職務上的發明，另在同法第四十二條亦有雇用人必須將職務發明毛利的百分之三十的權利金交付發明人的義務；我國專利法當中原即有職務發明屬雇用人的規定，然有關利益分配，並無比較明確的規定；本組擬以德國制度以及本次歐洲培訓過程中參訪之德國政府出資之學研機構與國立大學為觀察對象，探討成果歸屬與利益分配對產學合作。

關鍵字：產學合作、研發成果歸屬、利益分配、職務上發明

Abstract

Germany's higher education landscape is dominated by public universities. Private colleges are rare and often struggle even more with financial problems than universities primarily funded by the state. Just like the situation in Taiwan, national universities in Germany own most of the research abilities and capabilities as well as have more resources than private universities; however, the perspectives to ownership and allocation of R&D results in these two countries are departed. Before the amendment of “Employee’s Invention Act” (ArbNerFG: Gesetz zur Aenderung des Arbeitnehmererfindungsgesetzes , Employee’s Invention Act) in 2002, there’s a “professor privilege” by law, which were removed in this amendment, and R&D results of employees in universities thus are belong to the schools. In addition, article 42 of this Act has specified that employers are obliged to provide a 30% of gross income to inventors, which in contrast to not specifically regulated in Taiwan laws. We intend to study on whether ownership of university R&D results impacts academia-industry collaboration through interviews

with some of the most important public funded institutes and universities in Germany and from the perspectives of German and Taiwan laws.

Key words: Academia-industry collaboration, ownership of R&D results, employee's inventions



壹、緒論

一、研究動機與目的

近年來，由於產品技術快速的發展，業界在面臨除了市場競爭的挑戰外，研發能力與能量的發展與運用，也成了產業的挑戰，而產學合作或換言之，藉由政府出資的科研計畫也隨著整個國際的發展，成為業界與學界在研究與技術合作上的趨勢；不可諱言的，這樣的合作關係為學界以及業界皆帶來極大的益處，且在已行之有年的情況之下，產學合作的關係與相關技術的成果歸屬與應用，已相當成熟，不只帶動了產業技術的提升，也不斷地發展學界的研究能量，而我國在普遍國立大學擁有較多資源的情形之下，法規中也訂定政府應協助公立學校及機關充實設備與人才以帶動研究發展¹，且在同法當中已明訂成果歸屬²，大多數的產學合作契約當中也多會約定成果的歸屬，在執行上雖有部份檢討，但未有針對執行績效作進一步的分析與探討。

歐盟國家一年投資近兩千億歐元的在技術的研究開發上，其中的三分之一是來自於政府出資的研究機構或公立的學術單位，雖然出資單位是推動研究的大功臣、也是研究發展的主要原因，但多數認為，由於發明人在研發的貢獻上扮演極重要的角色，因此，德國人在受雇人發明法³當中制訂了相關的法律，以確保發明人對於其創作或發明能獲得一定比例的利益；德國是少數將發明人的利益分配規定於法律當中的國家⁴，也是少數將職務上的發明另為立法的國家，德國的受雇人發明法⁵將職務上發明的權利歸屬明訂於該法當中，並且受雇人揭露其職務發明的機制

¹ 科學技術基本法§5(1): 政府應協助公立學校、公立研究機關(構)、公營事業、法人或團體，充實人才、設備及技術，以促進科學技術之研究發展。

² 科學技術基本法§6(1)後段: ...其所獲得之智慧財產權及成果，得將全部或一部歸屬於執行研究發展之單位所有或授權使用，不受國有財產法之限制。

³ ArbNerFG: Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmererfindungsgesetzes; as "Employee's Invention Act".

⁴ Dietmar Harhoff and Karin Hoisl, "Institutionalized Incentives for Ingenuity – Patent Value and the German Employees' Inventions Act", DISCUSSION PAPER 2006-12, Fakultät für Betriebswirtschaft Ludwig-Maximilians-Universität München.

⁵ 前揭註3。

與義務亦在該法當中受到拘束⁶；2002年，德國修改受雇人發明法將「教授特權」(Professor's Privilege)刪除，在此之前，大學教授享有其發明的專屬權且獨立擁有其發明的各項權利且毋須告知其受雇的學校、亦毋須將其發明所得之利益與學校分享，在修法之前，大學教授可透過契約授權其發明技術予產業，而在2001年1月修法之後，學校有權可以選擇是否要成為教授職務上發明的所有權人⁷。

無疑的，不論在我國或在德國，大學教授或大學受雇人，對於提升科學技術水準有相當的貢獻，惟針對僱傭關係之發明權益事宜，法律制度上若無法兼顧實際從事研發之受雇人與提供研發資源之僱用人雙方利益，可能對任一工業化國家之企業及組織運作產生衝擊⁸；而其研發成果的歸屬以及法制上的牽動，不但影響大學與產業共同研發的模式，亦改變了產學合作的績效；藉由本計畫的培訓機會，本組於歐洲培訓課程的期間，對於德國在受雇人發明相關法律、智慧財產法律制度的沿革與發展上有更深入的了解，並透過至慕尼黑工業大學(Technische Universität München, TUM)－德國重點技術研究發展與產學合作大學－實地訪查並與TUM技轉中心主任Papadacos博士訪談⁹的結果當中，了解德國在其受雇人發明法¹⁰於2002年修法前後因成果歸屬的不同對於大學處理其受雇人職務上發明、智慧財產應用、技術移轉授權與產學合作上的演變，並將訪談結果於回國後進一步與國內在技術移轉與學校研發成果智慧財產應用上有顯著成績的國立成功大學技轉育成中心進行進一步的交流與我國及德國在執行與制度上的異同分析¹¹，本組擬以本論文深入研究德國與我國在大學研發成果歸屬相關的法律與制度，並透過TUM以及成大技轉中心的參訪交流探討對於產學合作制度與績效上的衝擊，並期能對國內在相關的法制上作出建議。

⁶ Heinz Goddar and Meital Werner, "Technology Transfer Between Academy and Industry – A Comparison of Situation in Germany and United Kingdom", 44 LES NOUVELLES 198, Sept. 2009.

⁷ 同前註。

⁸ 李素華，「僱傭關係下發明權益之研究：以我國專利法為中心」，台大法學論叢第39卷第1期，2010年3月。

⁹ 詳見附件一「TUM訪談報告」。

¹⁰ 前揭註3。

¹¹ 詳見附件二「國立成功大學技轉育成中心訪談報告」。



二、 文獻探討

在過去的數十年間，大學與業界的共同研發以及產學合作的創新與技術成果不斷地發展，而研發技術成果的權利歸屬、技術移轉以及相關之法律規定也日益受到重視，而其中牽涉到諸多關於大學受雇人，如大學教授、研究人員等，在共同研發專案當中，其職務發明的認定，以及法律制度當中，對於獎勵發明人的規定是否會對產學合作之績效正相關，又是否有利於大學受雇之發明人研究與開發新技術，已被廣泛的討論；許多國家，將職務發明之權利歸屬於雇用人，或從其約定，而相關的規定大多訂於專利法當中，相較於此，德國在法律制度的設計上與多數國家不盡相同¹²；除在專利法當中有規定外，在 1957 更特訂了『受雇人發明法』¹³將受雇人、其職務發明、權利歸屬以及報酬有詳盡的規定，且德國採絕對的發明人主義，仍由受雇人取得專利法的權利，惟課其通知義務以使雇用人能主張及享有一定的權利並可於一定其間向受雇人為全部或有限度的請求¹⁴；也因此，我國與德國在產學合作的模式以及大學教授之研究與發明的規定亦有差異。

(一) 職務發明定義

各國法律對於發明的定義可能各有不同，根據我國專利法的規定，發明是利用自然法則之技術思想之創作¹⁵，而德國法上，僅就可受德國專利法保護之技術，亦即發明專利以及新型專利¹⁶；所謂職務上之發明，是指受雇人於僱傭關係中，依契約之約定或雇主之指示，於其所擔任之工

¹² Heinz Goddar, "Compliance with the German Employees' Invention Law in the Handling of Inventions Developed by Universities", CASRIP Publication Series: Streamlining International Intellectual Property No. 5, p.146, Proceedings of the 1999 Summit Conference on Intellectual Property (2000); 前揭註 6。

¹³ 前揭註 3；VERLAG C.H. BECK, GESETZ ÜBER ARBEITNEHMEREERFINDUNGEN, EINFÜHRUNG, GESETZESTEXT RICHTLINIEN FÜR DIE VERGÜTUNG GLOSSAR, C.H. Beck oHG, (2007)。

¹⁴ 前揭註 8，頁 28-29。

¹⁵ 專利法§21：「發明，指利用自然法則之技術思想之創作。」

¹⁶ 前揭註 12, p.147。



作中，完成之發明而言¹⁷。受雇人有職務上發明或創作之情形，由於受雇人利用雇用人的資源且所從事之工作為其職務範圍內所應做又不論該研究開發是否成功或在市場上是否被接受，均可取得工作之報酬，開發之風險與市場之風險均由雇主負擔，因此，此種發明稱為職務發明；我國有關職務發明的定義以及權利歸屬，在專利法第七條當中有相關規定，而德國則有專屬的受雇人發明法，做職務發明的相關規範。

(二) 大學研發成果歸屬

壹、德國法制

在 2002 年修改受雇人發明法前，該法第 42 條規定，大學教授、講師以及科學研究人員之發明非屬職務發明，不受同法對於受雇人職務發明相關規定的拘束¹⁸，此被稱為『教授特權(Professor's Privilege)』，本條的規範主體可自由應用其受雇期間之發明且不向學校即其雇用人揭露的義務；在 2002 年修法之後，將第 42 條字該法中刪除後，原先其研發成果及相關權利可能僅存在於教授自己或與之共同研發的業界單位之間加入了新的角色，即發明人所受雇之大學¹⁹，教授可選擇就其職務發明是否向大學揭露，而大學亦可針對所揭露之發明於一定時間內主張權利，惟修法後，第 42 條第 4 項亦規定，教授得就其發明向學校請求因技術移轉所得報酬之百分之三十²⁰。

貳、台灣法制

我國將大學教授之發明視為職務發明，依專利法第七條相關規定，另於我國在 1999 年公佈實施之科技基本法當中，有「政府補助、委託、

¹⁷ 專利法§7(2)：「前項所稱職務上之發明、新型或設計，指受雇人於僱傭關係中之工作所完成之發明、新型或設計。」

¹⁸ 前揭註 3，§42；前揭註 12，頁 153。

¹⁹ 前揭註 6。

²⁰ 前揭註 3，§42(4)。



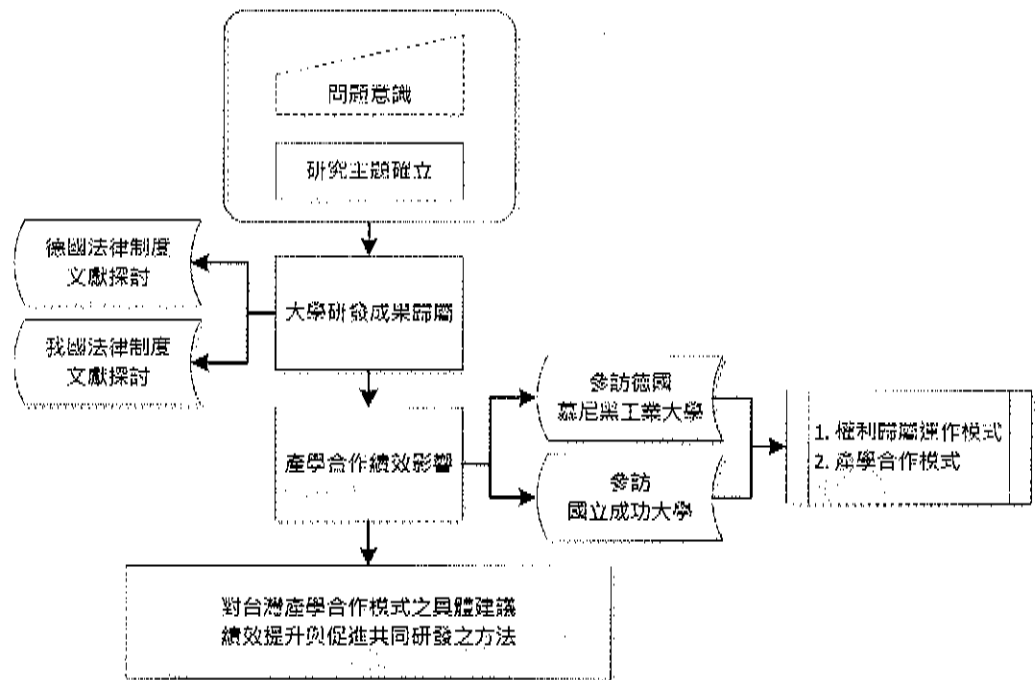
出資或公立研究機關(構)依法編列科學技術研究發展預算所進行之科學技術研究發展，...得將全部或一部歸屬於執行研究發展之單位所有或授權使用...」²¹，將研發成果歸屬權下放予各大學及研究機構，並由其自行管理運用。

三、 研究方法與架構

本文研究方法主要採取文獻探討分析法，蒐集在此研發成果權利歸屬與產學合作此領域內所為之著作與討論，加上歷年來德國與我國在法律制度以及所為解釋之發展，然後嘗試彙整出兩國法律制度的異同，再進一步以比較法學分析，參酌學說上與實務上的差異、規範內容以及運作模式比較此一基礎點上之不同，提出本文之意見，避免有南橘北枳之情形，再加以實地訪查方法，由對談的方式取得受訪者對特定事項的意見即有目的的對話，透過共同進行意義建構的過程，挖掘受訪者深意並進一步評析。

本文在第二章的部份先行整理德國與我國研發成果歸屬相關的法律制度，再藉由相關規範之立法沿革、其修法與法律制度之發展，探討兩國在各別法律規定的特點，再將法律制度進行比較後，綜整德國與我國研發成果權利歸屬的異同；於第三章深入探討因前述法律制度並透過實地訪查德國慕尼黑工業大學以及我國國立成功大學技轉中心，藉由其實務操作經驗進行評析，從而對於兩國在產學合作的模式以及產學合作的影響，第四章綜合文獻、法律比較、訪查評析，以政府、大學以及發明人三種不同的角度，來進行影響之優劣因素分析；最後在第五章結論的部份以德國的運作模式實例，併同我國的法律制度，作出提升產學合作績效以及強化產學合作模式的具體建議。

²¹ 科學技術基本法§6。



貳、 大學研發成果歸屬與利益分配相關法制

一、 德國專利法與受僱人發明法

(一) 專利法相關規定

德國是採絕對發明人主義的國家，其專利法第 6 條規定：「專利權專屬於發明人及其繼承人。…」，換言之，於創作完成時，一概由發明人原始取得發明上的所有的權利，包括財產權性質的專利申請權及專利權，以及人格權性質的姓名表示權。縱使該發明係受僱人基於僱傭關係所產生，其發明所有的權利亦歸屬於完成發明之受僱人，而於受僱人發明法中另規定僱用人能透過該法所訂之程序，要求受僱人轉讓其發明所有的權利。

(二) 受僱人發明法沿革與相關規定

壹、受僱人發明法立法目的與沿革

德國勞工法(Employment Law)規定，受僱人之工作成果歸屬於僱用人，然專利法第 6 條卻規定專利權專屬於發明人，為解決此二法律間關於受僱人發明權利歸屬之衝突，德國遂於 1957 年制定受僱人發明法²²。該法制定後已歷經數次修正，最近一次修正為 2009 年。

貳、受僱人發明法介紹

一、適用範圍

受僱人發明法第 1 條規定，本法適用於受僱於私營及政府部門之人、公務員以及軍人之「發明」與「技術改進建議」。該法所謂「發明」，係僅指適合申請發明專利或新型專利保護之發明²³；而所謂「技術改進建議」，

²² Helmut Reitzle, et al, *Act on Employees' Inventions*, at 1(3d ed., 2007).

²³ 前揭註 3 §2。



則指不適合申請發明專利或新型專利保護之其他技術創新建議²⁴。

二、職務發明與自由發明

本法規範之受僱人發明，可分為職務發明（service invention）與自由發明（free invention）兩類²⁵：（一）職務發明：係指受僱人於僱傭契約存續期間所為之發明，其可能係因受僱人履行僱傭契約義務所為之活動所生²⁶，亦可能係因實質上來自於任職單位工作之經驗與活動而產生²⁷。（二）自由發明：除上述所定義職務發明以外之受僱人發明，則均屬自由發明²⁸，換言之，只要受僱人之發明既不是因履行僱傭契約義務，亦不是基於任職單位之經驗與活動而生，則該發明即屬自由發明。

三、受僱人之報告義務

受僱人若產生職務發明，即負有立即以書面報告僱用人之義務；僱用人於收到報告後，應立即以書面通知受僱人其收到報告之時間²⁹。受僱人於該報告中，應說明技術問題、解決方法及完成該職務發明之方法；其現有之筆記，以能協助僱用人瞭解該發明所必須為限，亦應併附於報告中。報告應明確指出來自僱用人之職務上教導與指導原則、任何利用到的任職單位之經驗或活動、同事參與之程度、類型與範圍、以及受僱人認定之自我貢獻³⁰。

受僱人所提出之報告雖未符合上述法律要求之要件，若僱用人未能於兩個月內告知其不足之處並要求補充資訊，則該報告會被視為已符合該法之要求。若僱用人認為該報告仍有不足，則於必要範圍內，僱用人必須

²⁴ 同前註 §3。

²⁵ 同前註 §4。

²⁶ 同前註 §4(2)1。

²⁷ 同前註 §4(2)2。

²⁸ 同前註 §4(3)。

²⁹ 同前註 §5(1)。

³⁰ 同前註 §5(2)。



協助受僱人補充該報告，使其完備³¹。

在受僱人產生自由發明之情形，其仍須立即以書面通知僱用人，並提供足夠的與發明相關之資料，以協助僱用人判斷該發明是否確為自由發明³²。若僱用人於收到書面通知後三個月內並無就該發明是否為自由發明提出爭執，則之後便不得再主張該發明為職務發明³³。此外，若受僱人之自由發明明顯無法適用於任職單位業務範圍，受僱人則無任何通知僱用人其自由發明之義務³⁴。

受僱人利用其自由發明前，若該發明落入任職單位現有業務範圍，則受僱人必須先提供僱用人以合理的條件取得非專屬使用該發明權利之要約³⁵。若僱用人未於通知三個月內承諾受僱人前述之要約，則其優先權利消滅³⁶。若僱用人承諾受僱人之前述要約，惟對於要約條件認為有欠合理時，則應由僱用人或受僱人向法院提起訴訟決定³⁷。若授權後，情事有實質上的變更而對要約條件造成決定性影響時，僱用人或受僱人可以要求變更條件³⁸。

四、僱用人取得受僱人之職務發明

原則上受僱人於完成職務發明時，便原始取得該職務發明之所有權利，惟依受僱人發明法規定，僱用人得請求受僱人讓與該職務發明之權利。若僱用人依本法向受僱人提出請求，其效果則是受僱人職務發明所有的權利將轉讓給僱用人³⁹。

³¹ 同前註§5(3)。

³² 同前註§18(1)。

³³ 同前註§18(2)。

³⁴ 同前註§18(3)。

³⁵ 同前註§19(1)。

³⁶ 同前註§19(2)。

³⁷ 同前註§19(3)。

³⁸ 同前註§19(4)。

³⁹ 同前註§7(1)。

僱用人收到受僱人依第 5 條所為之報告時，有四個月的時間決定是否要向受僱人請求讓與該職務發明⁴⁰。該四個月期間於特殊情況下，有延長的可能，例如於前述受僱人報告有欠完備，僱用人於兩個月內可要求其補充報告，則於僱用人收到已補充完整之報告前，四個月的期間不會開始起算。四個月到期後，縱僱用人未積極要求受僱人讓與，只要其未明確表達釋出該職務發明的意思，僱用人依法仍會自動取得該職務發明之權利⁴¹。當然，若僱用人能於四個月期間內明確表達取得職務發明之意思，則將有助職務發明權利歸屬之早日確定，亦能使僱用人及早利用該發明。

其實僱用人於四個月到期後自動取得職務發明權利的規定，係 2009 年 10 月該法最近一次的修法中修正的。依修正前第 6 條規定，僱用人必須明確表達要求取得受僱人職務發明的意思，職務發明之權利方移轉給僱用人，惟實務上很多公司常因不熟悉法律或是單純因為管理上的疏忽，而未為請求，導致常常是在想要處分該發明時才發現未符合法定程序之要求，此問題尤其是在發現未為請求時發明人已離職的情況下更為棘手⁴²。在 2009 年修法後，上述問題已得解決。

若僱用人以書面明確告知受僱人其釋出該發明之意思，則受僱人的職務發明將轉為自由發明⁴³。受僱人可自由利用該釋出之職務發明，而不受該法第 18 條與第 19 條關於自由發明規定之限制⁴⁴。

需注意者，受僱人與僱用人不得約定僱傭契約存續期間所有受僱人之發明均自動讓與僱用人，若為此約定，則因依受僱人發明法第 22 條，受僱人與僱用人不得以契約約定比該法規定更不利於受僱人之條件，因此，

⁴⁰ 同前註§6(1)。

⁴¹ 同前註§6(2)。

⁴² Alexander Harguth, *Patent Ownership in Germany: Employers v. Employees*, 25 No. 10 INTELL. PROP. & TECH. L.J. 15, 19 (2013).

⁴³ 前揭註 3 §8(1)。

⁴⁴ 同前註§8(2)。



若有自動讓與僱用人之約定，該約定為無效⁴⁵。

五、職務發明權利之保護

針對受僱人報告之職務發明，僱用人有立即提出國內發明專利或新型專利之申請之義務，不得拖延⁴⁶。惟若基於下列情況，僱用人提出專利申請之義務得以免除：(一) 該職務發明因僱用人釋出而依本法第 8 條轉變成自由發明。(二) 受僱人同意不提出申請。(三) 依受僱人發明法第 17 條規定，認以營業秘密加以保護為適當者⁴⁷。

若僱用人已向受僱人提出讓與職務發明之請求，卻未主動提出專利申請，亦未於受僱人設定之合理期間內提出專利申請，則受僱人得以僱用人之名義並由僱用人付費，提出申請⁴⁸。

在僱用人已向受僱人提出讓與職務發明之請求後，僱用人亦得提出外國之專利申請⁴⁹。若僱用人無意提出外國專利申請，則必須釋出職務發明給受僱人，並依受僱人要求允許其取得該外國專利⁵⁰。僱用人釋出職務發明之後，其仍得保留於該外國利用該發明之非專屬權利⁵¹。

若僱用人無意就受僱人職務發明提出專利申請，則必須通知受僱人，並依受僱人之請求、由受僱人支付費用，將申請權轉讓給受僱人⁵²。於此情況，僱用人於支付受僱人合理報酬後，得保留利用該職務發明之非專屬權利⁵³。若受僱人於收到僱用人前述通知後三個月內，未向僱用人為

⁴⁵ Harguth, *supra* note 42 at 16.

⁴⁶ 前揭註 3 §13(1)。

⁴⁷ 同前註§13(2)。

⁴⁸ 同前註§13(3)。

⁴⁹ 同前註§14(1)。

⁵⁰ 同前註§14(2)。

⁵¹ 同前註§14(3)。

⁵² 同前註§16(1)。

⁵³ 同前註§16(3)。



轉讓權利之要求，則僱用人得拋棄該權利⁵⁴。

若為保護公司合法利益之必要，無法公開受僱人所報告之職務發明時，僱用人得暫不取得專利，而以營業秘密方式保護之，惟於此情形，僱用人應告知受僱人該發明係具可專利性的⁵⁵，且僱用人亦應以該職務發明已取得專利的相同標準為考量，計算受僱人之補償⁵⁶。

若僱用人不認為該職務發明具可專利性，則可請求德國專利局之仲裁委員會出具意見。若仲裁委員會認定該發明不具專利性，且受僱人亦對該認定無異議，則僱用人仍得以營業秘密的方式保護受僱人之職務發明⁵⁷。

六、受僱人之報酬

於僱用人向受僱人請求讓與職務發明時，受僱人取得向僱用人請求合理報酬之權利⁵⁸。僱用人計算報酬時，應考量該職務發明於經濟上可利用的價值、受僱人於公司中所負責之工作與職位、以及公司對於產生職務發明之參與程度等關鍵因素⁵⁹。聯邦勞工與社會事務部

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales，以下簡稱 BMAS)針對如何計算受僱人應得之報酬，訂有「民營機構受僱人發明報酬指導原則」

(Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst)⁶⁰，提供非常詳盡的計算原則，以供參考⁶¹。

關於報酬之類型與數額，應在受僱人請求職務發明權利後合理期間內，

⁵⁴ 同前註§16(2)。

⁵⁵ 同前註§17(1)。

⁵⁶ 同前註§17(3)。

⁵⁷ 同前註§17(2)。

⁵⁸ 同前註§9(1)。

⁵⁹ 同前註§9(2)。

⁶⁰ BMAS, *Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst*, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/richtlinien-vergütung-arbeitnehmererfindungen.pdf?__blob=publicationFile (last visited 07/26/ 2014).

⁶¹ 前揭註 3 §11。



由僱用人與受僱人協議決定之⁶²。職務發明之產生，如係由數受僱人共同參與者，僱用人應分別與各受僱人協議報酬；僱用人必須告知所有共同參與者報酬之總額及每位參與者個人可分得的比例⁶³。若僱用人與受僱人無法於合理期間內就報酬的數額達成協議，則僱用人必須於取得權利後三個月內主動提出一定數額、提出說明並依其提出的數額給付報酬⁶⁴。受僱人不同意僱用人提出的數額時，應於二個月內提出書面異議，否則將受僱用人所訂數額拘束⁶⁵。於數受僱人共同參與職務發明之情形，若其中有一人質疑所訂數額與其參與職務發明之比例不符時，則全體不受該數額之拘束，於此情形，僱用人有權為所有參與者重新訂定報酬之數額⁶⁶。若因決定報酬數額之關鍵情事有實質上變更，僱用人或受僱人均可要求對方同意重新協議報酬⁶⁷。

參、受僱人發明法中關於大學教職員發明歸屬之特別規定

一、2002 年修法前關於教授特權之規定

如前介紹，受僱人發明法規定受僱人於僱傭關係存續期間產生職務發明時，應向僱用人報告，僱用人得請求受僱人讓與職務發明之權利。大學教授雖受僱於學校，然於 2002 年受僱人發明法修法前，教授卻無需適用受僱人職務發明法關於受僱人職務發明之一般性規定，而有所謂的「教授特權」(professor's privilege)。依 2002 年修正前第 42 條第 1 項規定，大學及科學高等學校之教授、講師及科學助理 (scientific assistant) 於任職中所為之發明為自由發明⁶⁸。因此其發明均歸屬發明人個人，而不屬於大學僱用人。大學唯一可能有所補償之情形，乃是依同法第 2 項，

⁶² 同前註§12(1)。

⁶³ 同前註§12(2)。

⁶⁴ 同前註§12(3)。

⁶⁵ 同前註§12(4)。

⁶⁶ 同前註§12(5)。

⁶⁷ 同前註§12(6)。

⁶⁸ 2002 年修法前受僱人發明法§42(1)，http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file_id=126211 (最後瀏覽日：07/26/2014)



若發明係因僱用人提供研究工作特別資源而產生，則大學僱用人得要求分享因發明而生收益之合理比例，惟該比例不得超過僱用人所提供資源之價值⁶⁹。

從產學合作的角度觀察，2002年修法前，因為「教授特權」之規定，通常是由大學教授直接與產業界簽訂合作研發契約，合作若產生發明，則由教授直接轉讓或授權給產業界，教授並無義務向學校揭露其發明，大學在此過程中，亦無任何參與或介入。

受僱人發明法中「教授特權」條文之規範目的，一方面是立法者認為應鼓勵大學之科學研究，另一方面則是認為德國基本法第5條第3項保障教學與研究自由之規定應被強調⁷⁰。

二、2002年修法後之規定

2001年3月，德國聯邦教育與研究部(Bundesministerium für Bildung und Forschung, 以下簡稱BMBF)，出版了「知識創造市場—德國政府的行動架構」(Knowledge Creates Markets—Action Scheme for the German Government)的報告⁷¹。該報告認為德國正處於一個能從嶄新知識密集的經濟中受益的最佳位置，科研界與產業界的有效率合作，為德國成功創新的關鍵因素。如欲成就政府與民間的攜手合作，必須將知識與技術移轉列為最高優先順序。因此，德國政府提出此行動架構，宣示以下四大行動主軸：

(一) 藉由積極推動成果運用，以使科研成果能快速地商品化。

⁶⁹ 同前註§42(2)。

⁷⁰ See Christian Czychowski & Klaus Dieter Langfinger, *German Law on Employees' Inventions regarding University Employees*, 45 LES NOUVELLES 221 (2010).

⁷¹ BMBF, *Knowledge Creates Markets—Action Scheme for the German Government* (2001) http://www.bmbf.de/pub/wsm_englisch.pdf (last visited Aug. 6, 2014).



- (二) 藉由積極推動設立衍生公司，以活化科技衍生公司，使其成為經濟與就業成長的驅動力。
- (三) 藉由積極推動產學伙伴關係，以提供學界與產業界更佳合作的誘因與架構條件。
- (四) 藉由積極提升公司將知識轉化為創新的能力，以協助公司在內部的創新過程中，能更容易地利用學界知識。

於上述推動成果運用的行動主軸中，BMBF 特別將修正受僱人發明法第 42 條教授特權規定，列為該項目下應積極推動的工作之一。該報告中認為，因為教授特權的規定，使得高等教育機構無法從研發成果的運用中受到利益，而許多教授的發明也都沒有申請專利，因此讓很多潛在的創新發明就此埋沒在高等教育機構中。有鑑於此，德國聯邦政府遂於 2002 年 1 月德國修正受僱人發明法第 42 條，廢止「教授特權」的規定。修正後，教授之發明不再視為自由發明，而回歸適用職務發明之規定。

修正後的第 42 條之適用對象較舊法為寬，及於所有大學的受僱人，換言之，除了教授外，尚包含大學的職員。依第 42 條規定，大學受僱人對於其職務發明可以選擇是否向大學揭露，若決定向大學揭露，依該條第 1 款規定，教授必須於揭露前 2 個月事先通知大學⁷²。揭露後，則受僱人發明法第 4 條至第 7 條關於職務發明之規定亦有其適用。換言之，大學依第 6 條第 1 款收到受僱人依第 5 條所為之報告時，有四個月的時間決定是否要向受僱人請求讓與該職務發明，四個月到期後，縱大學未積極要求受僱人讓與，只要其未明確表達釋出該職務發明的意思，大學依法仍會自動取得該職務發明之權利⁷³。

另就受僱人報酬而言，第 42 條第 4 款特別規定，若大學利用該發明，

⁷² 前揭註 3 §42(1)。

⁷³ 同前註§6(2)。



則受僱人得向學校請求因利用該發明所得收入的 30% 作為報酬。此外，受僱人雖讓與該發明之所有權利給學校，依同條第 3 款規定，受僱人仍取得於教學與研究時實施該發明的非專屬權利。

若教授基於德國基本法第 5 條第 3 項所保障的教學與研究自由，拒絕揭露其職務發明，則依「受僱人發明法」第 42 條第 2 款規定，大學並不能強制教授揭露。惟若教授嗣後改變主意決定揭露，仍應立即向學校為之。

2002 年修正第 42 條之主要目的，乃是立法者認為應該賦予大學利用其受僱人發明的機會，以強化德國大學之財務；另藉由大學對專利的管理，亦能增加知識與技術的移轉，確保大學間資訊的有效流動⁷⁴。

需注意者，第 42 條的修正不僅賦予大學取得教職員職務發明之權利，同時也課與其相當的義務。其首要者，即是依受僱人發明法第 13 條，大學有義務針對受僱人報告之發明在合理的期間內提出專利之申請，不得拖延。此點將可能對大學組織及財務面帶來困擾⁷⁵。

三、模範契約之擬定

對教授而言，上述德國基本法第 5 條第 3 項保障教學與研究自由保護的面向有二：一為發表的自由（Positive Publication Right），另一則為不發表的自由（Negative Publication Right）。2002 年修法後，在大學與產業界的合作研發中，若教授主張不發表的自由，將會對合作的業者帶來不可預知的風險，而降低合作意願，嚴重阻礙合作研發的推動與進行。為解決此問題，其變通方法便是由合作研發之業者與大學教授間簽訂私法契約，而於契約中約定教授有提出其研發成果之義務，藉此避免教授行使其不發表的權利。

⁷⁴ Christian Czychowski & Klaus Dieter Langfingger, *supra* note 70, at 222.

⁷⁵ *Id.*



除上述理由外，產業界與教授個別簽訂合作研發契約尚有下列優點：其一為 2002 年修法廢除「教授特權」後，大學擁有教職員職務發明之權利，因此自然成為產業合作研發契約的主要合作對象。然對產業界來說，在規劃合作研發計畫時，通常早已依研發需求，鎖定特定教授擔任其計畫主要研發人員。若僅以大學為簽約對象，依前述德國基本法對教學與研究自由的保護，大學不得強迫教授進行特定的研究或與特定對象合作，因此，只有透過與教授個別簽訂合作契約方式，教授才負有義務提供諮詢與專業知識。其二，在合作研發過程中，產業界合作夥伴通常會為了順利執行研發計畫，而將特定技術之 know-how 告知大學及其員工，此時透過與員工之個別契約約定保密義務，將能更有效保護其秘密。

由於合作研發契約必須兼顧教授、大學及民間企業三方之利益，其所涉議題甚為複雜，德國政府遂邀集專家學者，擬定模範契約 (Model Contract) 供合作研發之業者與教授參考。

二、我國專利法與科技基本法

(一) 專利法相關規定

1. 「發明人」及「專利申請權人」定義

我國發明之創作人稱為「發明人」，與國外立法例之用語頗為相似，發明之創作人，於巴黎公約⁷⁶、美國專利法⁷⁷、歐洲專利公約⁷⁸、英國專利法⁷⁹、德國專利法⁸⁰及韓國專利法⁸¹均稱為「inventor」，而中國專利法⁸²稱為「發明人」、日本特許法⁸³則稱為「發明者」。

⁷⁶ 巴黎公約(Paris Convention for The Protection of Industrial Property) §-3。

⁷⁷ 美國專利法(U.S. Patent Law, 35 U.S.C. §§ 1 et seq. (Consolidated Patent Laws as of September 2007))第 116 條。

⁷⁸ 歐洲專利公約(European Patent Convention 15th Edition) §60。

⁷⁹ 英國專利法(The Patents Act 2004 (An Act to amend the Patents Act 1977)) §7。

我國專利法第 5 條對「專利申請權人」定有明文⁸⁴，係指除專利法另有規定或契約另有約定外，係為發明人、新型創作人、設計人或其受讓人或繼承人。發明人應指實際進行研究發明，對申請專利範圍所記載之技術特徵，亦即對發明概念之形成 (Conception of Invention)⁸⁵，具有實質貢獻之人；所謂「實質貢獻之人」應為完成發明而進行精神創作之人，其須就發明所欲解決之問題或達成之功效產生構想，並提出具體而可達成該構想之技術手段。而發明人係指實際進行研究發明之人；發明人之姓名表示權係人格權之一種，故發明人應為自然人。⁸⁶

2. 專利申請權及專利權之讓與或歸屬

我國專利法第 6 條明定專利申請權及專利權，得作為讓與之標的，均得讓與或繼承⁸⁷。專利申請權及專利權均屬憲法第 15 條應予保障的人民財產權，為民法上的財產權，具有財產價值，因此可作為讓與或繼承之標的⁸⁸；讓與是指權利之變動，其可能為買賣、贈與、交易等法律行為。繼承則是指專利申請權人或專利權人死亡，其繼承人依民法規定繼承該專利申請權或專利權而言，屬私法上之權利。

以申請權而言，創作人如果不願意提出專利申請，得把申請權轉讓予他人，因受讓而取得專利申請權，即可具名申請專利。而受讓人取得專利申請權後，得再讓與他人。另依照最高行政法院 91 年度判字第 521 號

⁸⁰ 德國專利法(Patentgesetz (zuletzt geändert durch Gesetz vom 31. Juli 2009) § 6。

⁸¹ 韓國專利法(특허법 (1961년 12월 31일에 제정된 법률 제 950 호는 2010년 1월 27일의 법률 제 9985 호 개정 에 이르기까지 수차례 개정이 이루어짐)) § 36。

⁸² 中國專利法(中华人民共和国专利法(根据 2008 年 12 月 27 日全国人民代表大会常务委员会《关于修改〈中华人民共和国专利法〉的决定》修正)) § 6。

⁸³ 日本特許法(特許法(昭和 34 年 4 月 13 日法律第 121 号。最終改正平成 20 年 4 月 18 日法律第 16 号)) § 36。

⁸⁴ 專利法§5(2)：專利申請權人，除本法另有規定或契約另有約定外，指發明人、新型創作人、設計人或其受讓人或繼承人。

⁸⁵ 美國專利審查程序手冊 (Utility Examination Guidelines)。

⁸⁶ 智慧財產法院民事判決 101 年度民專訴字第 52 號裁判。

⁸⁷ 專利法§6。

⁸⁸ 中華民國憲法§15。



判決，專利權歸屬亦屬私法上權益。而上述專利權之異動，雖於雙方當事人意思表示合意時即已生效，但為產生對抗第三人之效力，則必須於專利專責機關完成登記，該登記以准予登記之日為準⁸⁹。發明人可決定將專利申請權轉讓他人或機構、企業而由他人或機構、企業列名為專利申請人，或在專利核准後，將專利權讓與他人或機構、企業。

3. 「職務上發明」定義

專利法第 7 條第 2 項係界定何謂職務上發明，所謂「職務上發明」，係指受雇人於僱傭關係中，於本身派受工作之範圍內，所完成之發明，其除為其工作內容之一，也是執行職務之結果⁹⁰。

著眼於僱傭關係下從事職務上工作者，受雇人對於雇用人之依從性較高，雇用人對於受雇人亦較有指示及監督之權限，受雇人依與雇用人間契約之約定，從事參與或執行與雇用人之產品開發、生產研發等有關之工作，受雇人使用雇用人之設備、費用、資源環境等，因而完成之發明、新型或設計專利，即屬職務上所完成之發明，與其受雇之工作有所關聯。

4. 職務上發明之「權利歸屬」及「支付受雇人適當之報酬」

職務上所完成發明、新型或設計之「權利歸屬」及「支付受雇人適當之報酬」，明訂於專利法第 7 條，受雇人於職務上所完成之發明、新型或設計，其專利申請權及專利權屬於雇用人，故雇用人應支付受雇人適當之報酬⁹¹。但契約另有約定者，則從其約定。但前提係指受雇人於僱傭關係中所完成之工作，亦即僱傭關係存續期間所產出職務發明時，雇用人與受雇人間專利申請權及專利權歸屬認定始能成立。

受雇人基於踐行僱傭契約，履行職務後產生研發成果，進而衍生與其受

⁸⁹ 見經濟部智慧財產局（90）智法字第 09086000310 號函釋。

⁹⁰ 專利法§7(2)。

⁹¹ 同前註。



雇之工作有所關聯之專利申請權與專利權，歸屬雇用人所有。其原因在於受雇人依與雇用人間契約之約定，從事參與或執行與雇用人之產品開發、生產研發等有關之工作，受雇人使用雇用人之設備、費用、資源環境等，因而完成之發明、新型或設計專利，其與雇用人付出之薪資及其設施之利用，有對價之關係，申請權與專利權如歸屬雇用人享有，尚屬恰當。

其立法意旨在於衡平雇用人與受雇人間之權利義務關係，其重點在於受雇人所研發之專利，是否係使用雇用人所提供之資源與環境，與其於契約上所約定之工作內容無關聯，而應以其實際於公司所參與之工作，以及其所研發之專利技術是否係使用雇用人所提供之資源作為判斷之準據。

再者，受雇人因執行研發職務獲得專利權所創造之價值，可能遠高於受雇人依雙方僱傭契約而取得的報酬，故為保障受雇人之利益，如給予受雇人額外之報酬，亦即雇用人負有支付適當報酬之義務，堪屬合理。另本條規定雇用人應支付受雇人適當之報酬，基於尊重市場機制(如供需、競爭、風險等要素)之原則，其報酬之「適當」與否，應由雙方當事人依該專利技術給予雇用人之效益、雇用人對於該發明有關之貢獻情形、投入成本及受雇人獲得之報酬待遇等因素協商約定。

為兼顧受雇人及雇用人之利益衡平與分配，當專利申請權依法或契約歸屬於雇用人所有時，參照多數國家立法例⁹²，並未訂有得約定排除之但書規定。

而有關「出資聘請他人從事研發之成果權利歸屬」規定，則見於同條第3項規定，一方出資聘請他人從事研究開發者，其專利申請權及專利權之歸屬依雙方契約約定；契約未約定者，屬於發明人、新型創作人或設

⁹² 前揭註3，§9、§10；註79，§40、§41；註83，§35。



計人。但出資人得實施其發明、新型或設計。

出資聘人從事研發非屬僱傭關係，而係由一方出資，聘請他方從事研究工作而言，通常是按件計酬 (piece-rate compensation)，其計算薪酬的方式是與勞動者產出的數量有關，其法律關係或為承攬或為其它契約關係。

出資聘人發明研究因與僱傭法律關係不同，彼此權利義務亦有所差異，出資人除出資外，一般較無主導地位，僅提供所需資金即可，至於相關技術、設備及研究過程，一般均係受聘人自行決定。基於私法自治原則及契約自由精神，其研發成果權利之歸屬，我國專利法相當程度委由當事人間以契約約定；若雙方當事人未有約定，則應歸屬發明人、新型創作人或設計人。

5. 「非職務上發明」定義

專利法第 8 條就受雇人於非職務上所完成之發明、新型或設計，規定其專利申請權及專利權屬於受雇人。但其發明、新型或設計係利用雇用人資源或經驗者，雇用人得於支付合理報酬後，於該事業實施其發明、新型或設計⁹³。

受雇人如於僱傭關係存續中，完成與職務無關之發明，則屬「非職務上發明」，受雇人於「非職務上所完成」之技術，雖於僱傭關係存續期間完成，但基於指示監督程度與資金設備投入之利益衡量，未仰賴雇用人之設備及資金，故與本身所執行之職務並無直接或間接之關係，因與其本身所執行之職務無關，屬發明人自己心智努力之成果，故不在薪資對價範圍內，爰明定由受雇人取得專利申請權及專利權，尚屬公平。

但並非所有僱傭關係存續中之發明，均屬職務發明。亦即與受雇人本身

⁹³ 專利法§8。

執行職務所負擔之工作內容有所關聯之發明，方屬之。因此，是否為職務發明，取決於職務工作內容與發明、新型或設計之內容，而不在於是否於上班時間內完成。

另考量到受雇人在僱傭關係下完成之發明，雖然與職務無關，卻可能有利用到雇用人的資源或經驗，在此情況下，完全不准雇用人使用該技術，似乎也不盡公平，因此專利法另規定，對於受雇人「非職務上」所完成之技術，若有利用雇用人資源或經驗研發的情況，則雇用人得在支付合理報酬後，在該事業實施其專利。

受雇人於僱傭關係中完成之發明，雖與職務無關，但有可能會基於利用雇用人所擁有之資源、機器、設備、經驗，對該發明相對提供了援助，考量雙方對研發成果之貢獻及利益之衡平，另於第 1 項但書規定受雇人之研發成果如利用到雇用人資源或經驗者，雇用人得於支付合理報酬給受雇人後，於該事業實施其發明、新型或設計。但書之規定，賦予雇用人實施專利權之依據，並賦予受雇人向雇用人請求支付報酬之法律效果。因此，雇用人縱未經受雇人同意逕行實施該專利，或未支付合理報酬，均不會產生侵權之責任，受雇人僅得請求支付合理報酬⁹⁴。

6. 非職務發明之通知義務⁹⁵

專利法第 8 條第 2 項明定受雇人對於非職務發明之通知義務，受雇人完成非職務上之發明、新型或設計，應即以書面通知雇用人，如有必要並應告知創作之過程⁹⁶。

受雇人研發成果究與職務上有無直接或間接關連，往往取決於受雇人本身，有鑑於判斷是否為職務發明，甚為影響雇用人之權益，受雇人應有

⁹⁴ 專利法§8(2)。

⁹⁵ 本條主要是參考德國受雇人發明法 (ACT ON EMPLOYEES INVENTIONS) 之規定而訂。

⁹⁶ 前揭註 94。



主動告知雇用人之義務，使雇用人得以判定是否確屬「非職務上之發明」⁹⁷。研發成果通常需要相當之時間而非短期可成，所以判斷是否與職務有關，有時須經由研發過程判斷，故特別明定如有必要並應告知創作之過程，以利雇用人通盤斟酌判斷。本條文規定應「即」通知，並未定有明確期限，主要目的是促使受雇人儘速使雇用人知悉，以有所因應。

第 3 項規定雇用人未為反對表示之失權效果，雇用人於書面通知到達後 6 個月內，未向受雇人為反對之表示者，不得主張該發明、新型或設計為職務上發明、新型或設計⁹⁷。

基於私法自治之原則，其權利歸屬可由當事人自行約定，如果當事人已有約定，自應予以尊重，但是否為職務發明，容易導致紛爭，所以專利申請權及專利權究應歸屬何人，仍不宜延宕而未決，為使雇用人與受雇人權利義務關係，能夠儘早確定。

本項規定在受雇人已表示為非職務發明，並以書面通知雇用人，於通知後 6 個月內如雇用人未向受雇人為反對之表示者，該專利申請權及專利權歸屬受雇人即告確定，日後即不得爭執該發明、新型或設計為職務上之創作而主張享有專利申請權及專利權，此為法律規定之效果，即使雇用人提出事實證明確屬職務發明，仍無礙已經失權之效果。

7. 受雇人權益之保護

有關「受雇人權益之保護」，則明定於專利法第 9 條⁹⁸，亦即第 8 條所述雇用人與受雇人間所訂契約，使受雇人不得享受其發明、新型或設計之權益者，無效。

專利申請權與專利權均為私權，原可基於契約自由精神，由雇用人與受雇人自行約定權利之歸屬。但考慮到雙方訂定僱傭契約時，受雇人通常

⁹⁷ 專利法§8(3)。

⁹⁸ 專利法§9。



處於不平等的地位與基礎上，雇用人相對擁有較優勢之地位，難免會為其本身之利益而要求受雇人簽訂不平等之契約，使受雇人於僱傭關係存續期間，即使非屬職務上發明，其專利申請權及專利權仍屬於雇用人，受雇人不得享有，故本條為保護較為弱勢之受雇人，特別規定，針對非職務發明，雇用人與受雇人間縱訂定契約，使受雇人不得享受其發明、新型或設計之專利申請權與專利權者無效，其專利申請權與專利權仍依第 8 條之規定，歸屬受雇人。

8. 權利歸屬的爭執協議

有關「權利歸屬的爭執協議」，則明定於專利法第 10 條⁹⁹，雇用人或受雇人對第 7 條及第 8 條所定權利之歸屬有爭執而達成協議者，得附具證明文件，向專利專責機關申請變更權利人名義。專利專責機關認有必要時，得通知當事人附具依其他法令取得之調解、仲裁或判決文件。

第 10 條規定對於專利申請權及專利權之歸屬，除依第 7 條及第 8 條規定外，當事人亦得依其他法令規定，包括調解、仲裁或法院判決，據以申請變更權利人名義。

僱傭關係下之創作，及出資聘人關係下之創作，其專利申請權及專利權之歸屬往往涉及契約內容及私有權利之認定，諸如此類私權爭議問題，專利專責機關無權認定，應由雙方依相關法令如民事訴訟法、仲裁法等，取得訴訟法上之調解、和解、判決或仲裁決定，以求解決。

第 10 條所稱之變更權利人名義，包括變更專利申請人名義及變更專利權人名義。為查證當事人間之權利歸屬是否已告確定，第 10 條後段乃規定專利專責機關認為必要時，得通知當事人附具依其他法令取得之調解、仲裁或判決文件。所稱其他法令如勞資爭議處理法，另調解指依據

⁹⁹ 專利法§10。



民事訴訟法或鄉鎮市調解條例所為之調解，仲裁係指依據仲裁法等。如有爭議經當事人協議，或依相關法令取得調解、仲裁或判決文件，以作為專利專責機關之佐證資料，據以變更權利人名義。

(二) 科技基本法沿革與相關規定

自 1999 年我國「科學技術基本法 (Fundamental Science and Technology Act)」公布施行，我國研發成果下放政策與管理機制已開創超過 10 年的推動歷程，法規面從原則性的規範，逐漸往細部開展，各部會配合研訂配套規範，持續補強管理機制，並確立成果處理程序。

在「科學技術基本法」施行之前，各學研機構從事科學研究主要關注於學術研究的論文產出，對技術報告、專利申請未予太多重視，且加以受限於資源不足，各學研機構鮮少設立研發成果專責管理單位，亦無設置專業技轉經理人，導致研發成果管理機制較為鬆散。

此外，因下放政策推行之前，研發成果的權利全部歸屬國家所有，受限於國有財產法的規範下，研發成果運用較未具彈性，致運用成效不彰，且於推動初期，參與研究計畫的教授或研究人員的智慧財產權及研發成果的觀念亦屬薄弱，顯示該時期的研發成果管理法制尚未齊全、研究人員觀念不清。

為強化學研機構研發成果的管理與運用，在研訂「科學技術基本法」時，即針對科研成果的運用與歸屬事項，制定原則性規範。且隨「科學技術基本法」之施行，研發成果的管理與運用作了革命性的變革。如「科學技術基本法」第 6 條第 3 項規範¹⁰⁰，政府補助、委託或出資之科學技術研究發展，智慧財產權與成果之歸屬與運用，由行政院統等規劃，並由各主管機關訂定相關法規命令施行之。1999 年行政院依據「科學技術基

¹⁰⁰ 前揭註 2，第 3 項。



本法」之授權規定，囑咐科技部代為研訂完成「政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法」，以供各機關（構）推動研究計畫產生研發成果管理與運用之依據。

隨後各主管機關亦依各機關業務特性，各自訂定相關辦法，例如經濟部「經濟部及所屬各機關科學技術委託或補助研究發展計畫研發成果歸屬及運用辦法」、國防部「國防部科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法」、農委會「行政院農業委員會科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法」、原能會的「行政院原子能委員會科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法」、衛生署的「行政院衛生署科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法」，與科技部的「科技部科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法」。

各部會依政府研發成果歸屬及運用辦法第3條規定，資助機關補助、委託或出資之科學技術研究發展所獲得之研發成果，除經資助機關認定歸屬國家所有者外，歸屬執行研究發展之單位所有¹⁰¹，故自1999年1月22日起，國科會核定補助計畫產生之研發成果，原則下放歸屬計畫執行機構所有，由各執行機構自行管理、運用及推廣。嗣後，各主管機關對成果運用即有具體的規範及法源基礎，相關立法沿革及推動歷程如次：

1. 「科學技術基本法」：為實現「科技立國」之目標，確立我國科學技術發展政策與方針，國科會於1997年7月參考國內、外有關立法例，擬具「科學技術基本法」草案，計23條條文。並於1996年12月獲立法院三讀通過，於1999年1月發布，復於2003年5月及2005年1月兩次修正部分條文，增訂資助機關介入權、鬆綁科研採購不適用政府採購法、設置國家科學技術發展基金及編製附屬單位預算、增加境外人才來台誘因等。

¹⁰¹ 政府研發成果歸屬及運用辦法§3。



2. 「政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法」：自 1999 年 4 月起，即召開多次跨部會協商會議，擬訂草案，陳送行政院召開 4 次審查會議後，始於 2000 年 02 月 25 日發布，並追溯自 1999 年 1 月 22 日施行，且分別於 2003 年 3 月、2006 年 1 月分別修正部分條文，修增資助機關實施權利不得讓與第三人、以及配合「科學技術基本法」第五條、第六條條文修正，適用範圍原為「研究機構或企業」修訂為「執行研究發展之單位」及修正「委辦」為「委託」等相關規定。

3. 確立國有成果讓與程序

「科學技術基本法」及「政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法」於訂定當時，雖已有考量未來研發成果可能產生終止維護或讓與、管理程序等實務需求，而論及相關原則性規定，但因當時尚未有實際案例發生，故於其他法規的適用、程序邏輯及操作細節上，未有細究，面對時序演進與實務需求，尚有待強化補足之處。

當公立學校及研究機構推廣「專利」類型的研發成果，無法以「授權方式」落實至技術需求端，為讓專利更有效展現運用價值，欲採取「專利讓與方式」處理時，其依據的相關法令或辦法似有模糊空間，無法明確排除國有財產處分限制。此外，面對無價值的專利，擬無償讓與或終止維護時，亦無明確程序可予處理，恐造成政府龐大專利維護費的支出。

經過幾次跨部會協商處理後，在專利權讓與方面，取得突破性的進展，讓專利讓與得以明確地付諸執行。由行政院科技顧問組於 2010 年 7 月邀集跨部會召開「國立大學校院專利權讓與協調會議」，就公立大專校院擬讓與政府機關(構)補助、委託或出資科學技術研究

發展計畫所取得之研發成果時，除應依照「政府科技研發成果歸屬及運用辦法」第 6 條規定，取得資助機關同意外，尚應依照「國有財產法」規定經主管機關（教育部）核定後，始能進行專利權讓與相關事宜。

因此，公立大專校院於進行專利讓與申請時，應函送讓與必要性、讓與作業程序、協商條件及計價方式等說明文件至教育部，再由教育部函洽資助機關（如經濟部、農委會及國科會等）同意後，教育部即能決定是否准予核定。

4. 加速公立學研機關(構)或公營事業在執行科學技術研究取得智慧財產權及成果時，辦理保管、使用、收益及處分之時效與彈性

雖國有智慧財產權及成果處理程序已較以往明確，但政府補助、委託或出資之科學技術研究發展，其所獲得之智慧財產權及成果之屬性，與一般國有動產與不動產之有體財產有別，處理程序上應再予鬆綁。

因此為貫徹科技基本法之立法宗旨，活絡研發成果之運用並追求其時效性及最大效益，使產官學研各界得在共同規則之下，積極進行研發成果之保管、使用、收益及處分，以更有系統的策略性運用，爰科技基本法第六條增列第二項，明文規定公立學校、公立機關(構)或公營事業，執行研究發展所取得智慧財產權及成果，其保管、使用、收益及處分，不受國有財產法相關條文之限制，以資明確。

本法案修正有助於公立學校、公立機關(構)或公營事業在執行科學技術研究取得智慧財產權及成果時，掌握辦理保管、使用、收益及處分之時效與彈性，提升智慧財產權及成果運用之靈活性，合理智

慧財產權及成果之維護費用，並使智財專利在累積的過程中，由數量的增加轉變為質量的累積，以發揮最大之經濟效益。

1999年我國「科學技術基本法」公布施行後，研發成果的權利由全部歸屬國家所有政策，轉採下放予執行機構。各資助機關即依據各資助機關即得依據該法以及「政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法」等相關規定，將研發成果歸屬權下放予各大學及研究機構，並由其自行管理運用，現行規定研發成果歸屬單位原則上除國家外，即屬執行研究發展之單位。而研發人才、研發意願及研發精神為推動科技發展之根本，為使實際從事研發工作且對產業技術有實際貢獻之人能獲得實質之回饋，爰規定應將研發成果收入之一定比率分配創作人、研究機構或企業，用以激勵其從事研發之意願，有關研發成果歸屬及收益分配相關規定事項如下：

1. 「科學技術基本法」：在成果歸屬方面，政府補助、委託、出資或公立研究機關（構）依法編列科學技術研究發展預算所進行之科學技術研究發展，應依評選或審查之方式決定對象，評選或審查應附理由。其所獲得之智慧財產權及成果，得將全部或一部歸屬於執行研究發展之單位所有或授權使用，不受國有財產法之限制。而在收益分配方面，有關收益分配之辦法，則由行政院統籌規劃訂定；各主管機關並得訂定相關法規命令施行之。
2. 「政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法」：在成果歸屬方面，資助機關補助、委託、出資或公立研究機關（構）依法編列科學技術研究發展預算所進行之科學技術研究發展所獲得之研發成果，除經資助機關認定歸屬國家所有者外，歸屬執行研究發展之單位所有。而在收益分配方面，研發成果由執行研究發展之單位負管理及運用

之責者，其管理或運用所獲得之收入，應將一定比率分配創作人；由資助機關負管理及運用之責者，應將一定比率分配創作人及執行研究發展之單位。執行研究發展之單位就其研發成果之收入，於扣除應繳交資助機關之數額及分配創作人之數額後，得自行保管運用。但法律另有規定者，不在此限。

3. 各部會科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法：

(1) 經濟部

a. 成果歸屬

經濟部資助計畫執行單位執行科技計畫所產生之研發成果，原則上歸屬各執行單位所有，而研發成果涉及國家安全者，或經濟部可參酌研發成果之性質、運用潛力、社會公益及對市場之影響，事先認定則應歸屬國家所有，則該研發成果歸屬國家所有。

有關研發成果歸屬之約定，主要分為三類：一是「國際合作方式執行科技計畫」，由執行單位以國際合作方式執行科技計畫，其所產生之研發成果以國際合作契約約定其歸屬。二是「執行單位與其他產業、學術或研究機構合作執行科技計畫」，其所產生之研發成果除另有規定者外，應參酌雙方提供經費及專業能力之貢獻，以契約約定其歸屬。三是「經濟部與執行單位」，經濟部與執行單位應於簽訂契約時，亦會依經濟部辦法約定研發成果之歸屬。

b. 收益分配

執行單位運用研發成果所獲得總收入之一定比率，應交由經濟

部繳交國庫或循預算程序撥入行政院指定之基金。

執行單位如為公、私立學校、行政法人或政府研究機關（構）者，其繳交收入之比率為百分之二十。而除此以外之執行單位，其繳交收入之比率為百分之四十。

經濟部提供金額占科技計畫總經費百分之五十以下者，執行單位繳交收入之比率由雙方約定之或免繳之。經濟部基於整體產業發展或依辦法績效評估之結果，得專案核定執行單位繳交收入之比率，不受前述規定之限制。

執行單位及產學研合作對象運用產學研合作研發成果，應就各自所獲得之收入，依前述規定繳交之。產學研合作對象提供金額超過科技計畫總經費百分之五十者，其繳交收入之比率由經濟部專案核定。

執行單位應將運用研發成果所獲得之收入，分配一定比率予研發人員及其他有關人員，作為獎勵。獎勵之方式、範圍、比率及其他相關事宜，執行單位應訂定規範，並報經濟部備查。

(2) 科技部

a. 成果歸屬

執行研究發展之單位執行科技部補助、委託或出資研究計畫所產生之研發成果，除參酌研發成果之性質、運用潛力、社會公益、對市場之影響或涉及國家安全，經科技部認定應歸屬國家所有者外，依科技基本法、政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法之規定，歸屬於各執行研究發展之單位所有，亦即科技部資助研究計畫所產生之研發成果，原則上歸屬計畫執行單位所有。



另外研發成果歸屬執行單位者，科技部享有無償、全球、非專屬及不可轉讓之實施權利。但由科技部委託執行之科技計畫，且科技部提供金額占科技計畫總經費百分之五十以下者，可由雙方約定之。

b. 收益分配

執行研究發展之單位管理運用研發成果所獲得收入，應依下列比率，交由科技部繳交行政院國家科學技術發展基金。但經科技部與執行研究發展之單位約定以其他比率為之，更能符合科技基本法之宗旨或目的者，不在此限：執行研究發展之單位如為公、私立學校、公立研究機關（構）者，繳交收入之比率為百分之二十。其他執行研究發展之單位，繳交收入之比率為百分之四十。

(3) 國防部

a. 成果歸屬

國防部科學技術研究發展成果主要分為「一般研發成果」，為研發計畫所產出之一般性研發成果，以及「國防研發成果」，係為依研發計畫所產出涉及軍事機密、國防秘密維護之研發成果，經國防部基於國家利益及國防安全考量而認定者。

「國防研發成果」，歸屬國家所有，以國防部為管理運用機關。亦即依國防部或所屬機關（構）、學校編列預算，補助、委託或出資由執行研究發展之單位進行之研發計畫、或國防部所屬單位自行從事之研發計畫、或國防部及國防部所屬單位出資百分之五十以上之研發計畫所產出之成果，均屬於國防研發成果，皆由國防部認定之。

認定時機則為於補助、委託、出資進行前或於研發成果產出後，國防部得指定國防部所屬單位先行進行要件之審認。被指定之單位，應將其認定結果及理由呈報國防部核定。

另外「一般研發成果」得將全部或部分歸屬於執行單位所有或授權其使用，其歸屬應於訂約時約定之。該項研發成果如歸屬國防部外執行單位，國防部及國防部所屬單位無論在我國主權管轄區域內或外，應享有無償、非專屬之實施或運用權利。但國防部或國防部所屬單位出資、委託或補助之金額合計未達總經費百分之五十者，由雙方約定之。

執行單位進行國際合作所產出歸屬國防部或國防部所屬單位之研發成果，其歸屬、管理及運用適用國防部辦法。

b. 收益分配

屬於公、私立學校或政府機關（構）之一般研發成果，應將運用一般研發成果總收入之百分之二十，繳交國防部或國防部所屬單位；其他執行單位，應繳交運用一般研發成果總收入之百分之四十。由國防部或國防部所屬單位循附屬單位預算程序撥入行政院國家科學技術發展基金保管運用。

一般研發成果由執行單位負管理及運用之責者，應將研發成果收入，分配一定比例予創作人；由國防部負管理及運用之責者，應將一定比例分配予創作人及執行單位。其人員獎勵之分配方式、範圍、比例等事項，應由執行單位擬訂並報由國防部核定。前述國防部或國防部所屬單位人員之獎勵，以研發成果收入百分之四十為上限。前述創作人，包括創作之個人及團隊。

(4) 衛福部



a. 成果歸屬

衛福部研發成果之歸屬，除衛福部辦法規定或契約另有約定者外，均歸屬執行單位所有。該項有關研發成果之歸屬、管理及運用，應於簽訂補助、委託或出資之科技計畫契約約定之。

而研發成果有「涉及國家安全」、「對國民健康、環境生態或其他公共利益有重大影響」、「其他載明於公告招標、甄（徵）選文件或契約」、「衛福部自行研發之成果」者，則約定為國有研發成果。

b. 收益分配

執行單位為公、私立學校、公立研究機關（構）者，應將因管理及運用其非國有研發成果之收入之百分之二十繳交衛福部。前述以外之執行單位，應將其研發成果收入之百分之四十繳交衛福部。如以前述以外之比率繳交，更符合科技基本法訂定目的者，得於契約約定繳交比率。

執行單位應將其研發成果收入，分配一定比率予創作人，作為獎勵。衛福部補助、委託或出資金額占計畫總經費百分之五十以下者，前述比率，得由衛福部與執行單位以契約約定之。

而屬國有研發成果之運用者，應將其收入百分之六十繳交國家科學技術發展基金保管運用；其由衛福部運用者，百分之四十分配予創作人及其他有關人員；非由衛福部運用者，百分之四十分配予創作人及執行單位。

(5) 農委會

a. 成果歸屬

農委會研發成果除另有規定者外，歸屬各該執行單位所有。但研發成果如為「農委會或所屬機關之研發成果」、「涉及國家安全」、「對環境生態有重大影響」、「對環境生態有重大影響」、「其他經本會認定或事先於公告、招標文件或契約明定研發成果歸屬國家所有」者，應歸屬國家所有。

農委會或所屬機關補助或委託辦理科技計畫時，有關研發成果之歸屬、管理及運用，應與執行單位訂定書面契約約定之。

執行單位以國際合作方式執行科技計畫，其研發成果之歸屬、管理及運用，得以契約約定，不受農委會辦法之限制，該契約應於計畫書核定前，經農委會同意。

而歸屬於非農委會所屬執行單位之研發成果，農委會或所屬各機關享有無償、全球、非專屬及不可讓與之實施權利。但農委會或所屬各機關補助或委託金額未達該科技計畫總經費百分之五十者，由雙方約定之。

b. 收益分配

農委會或所屬機關運用國有研發成果所獲得之收入，應將收入百分之六十循預算程序撥入國家科學技術發展基金，百分之四十分配予創作人及其他有關人員。

接受其他政府機關資助所產生國有研發成果之收入，應依資助機關之規定比率上繳資助機關後，百分之四十分配予創作人及其他有關人員後，餘額部分循預算程序撥入國家科學技術發展基金。

非農委會所屬執行單位運用國有研發成果所獲得之收入，應將收入百分之六十循預算程序撥入國家科學技術發展基金，百分

之四十分配予創作人或執行單位。

非農委會或所屬機關之執行單位應將研發成果收入，分配一定比率予創作人，作為獎勵。

(6) 原能會

a. 成果歸屬

原能會執行單位執行科技計畫所獲得之研發成果，除原能會辦法另有規定者外，歸屬各該執行單位所有。

原能會、原能會所屬機關辦理科技計畫時，有關研發成果之歸屬、管理、運用，應與執行單位訂定書面契約約定之。

而研發成果有「涉及國家安全」、「對公共利益及環境生態有重大影響」、「其他經原能會認定或事先於公告、招標文件或契約明定研發成果歸屬國有」者，應歸屬國有。

執行單位以國際合作方式執行科技計畫所產生之研發成果，其歸屬、管理及運用，應依原能會辦法之規定。原能會辦法未規定者，從其契約約定。

原能會、原能會所屬機關對資助或委託之科技計畫，其研發成果非歸屬於原能會、原能會所屬機關者，在我國境內及境外享有無償及非專屬之實施權利。但原能會、原能會所屬機關補助、委託或出資金額占該科技計畫總經費百分之五十以下者，由雙方約定之，本項權利不得讓與第三人。

b. 收益分配

執行單位之研發成果收入，應依下列比率繳交原能會、原能會所屬機關，循預算程序撥入國家科學技術發展基金；執行單位



為原能會、原能會所屬機關，或公、私立學校，或其他從事科學技術研究發展之政府機關（構）者，為百分之二十。其他執行單位為百分之四十。

原能會、原能會所屬機關補助、委託或出資金額占該科技計畫總經費百分之五十以下者，執行單位繳交研發成果收入之比率由雙方約定之。

原能會基於整體產業發展，得專案核定執行單位繳交研發成果收入之比率。

原能會、原能會所屬機關補助、委託或出資金額占該產學合作計畫總經費百分之五十以下者，執行單位繳交研發成果收入之比率由雙方約定之。

運用國有研發成果所獲得之收入，由原能會專案核定，將一定比率分配創作人或執行單位。分配創作人之獎勵比率以收入之百分之二十五為上限，並得視個案之貢獻度、困難度或特性等之不同，調整分配創作人之比率。

(7) 勞委會

a. 成果歸屬

研發成果之歸屬，除勞委會辦法另有規定者外，均歸屬執行單位所有。

執行單位屬非勞委會各機關者，研發成果之歸屬、管理及運用，應於簽訂補助、委託或出資之科技計畫契約約定之。

研發成果如有「勞委會各機關自行研發之成果」、「涉及國家安全」、「對公共利益有重大影響」、「其他載明於公告招標、甄(徵)



選文件或契約者」者，則歸屬國家所有。

執行單位以國際合作方式執行科技計畫所產生之研發成果，其歸屬、管理及運用，依國際合作契約約定。

b. 收益分配

運用勞委會各機關國有研發成果所獲得之收入，應將其中百分之六十循預算程序撥入國家科學技術發展基金，百分之四十分配予創作人。

非勞委會各機關所屬之執行單位運用國有研發成果所獲得之收入，應將其中百分之六十循預算程序撥入國家科學技術發展基金，百分之四十分配予創作人及執行單位。

勞委會各機關補助、委託或產學合作出資金額未達該科技計畫總經費百分之五十者，執行單位繳交前項研發成果收入之比率由雙方約定或免繳之。

運用非屬國有研發成果所獲得之收入，執行單位應依下列比率繳交勞委會各機關循預算程序撥入國家科學技術發展基金，並分配一定比率之收入予創作人，作為獎勵：執行單位為公、私立學校或從事科學技術研究發展之政府機關（構）者，研發成果收入之百分之二十。其他執行單位，研發成果收入之百分之五十。

勞委會各機關補助、委託或產學合作出資金額未達該科技計畫總經費百分之五十者，執行單位繳交前項研發成果收入之比率，由雙方約定或免繳之。

勞委會基於整體產業發展或勞工安全衛生等公共利益得專案核



准執行單位繳交研發成果收入之比率，不受前述規定之限制。

三、 台、德法制比較

謹就德國受僱人發明法與我國專利法關於受僱人於僱傭契約存續期間所為發明之權利歸屬差異，比較如下：

(一) 職務發明之範圍

我國職務發明之範圍，依專利法第 7 條第 2 項之定義，係指受僱人於僱傭關係中之工作所完成之發明。所謂「工作所完成之發明」，依通說見解，係指基於僱傭契約或僱用人指示，可合理期待在該職務範圍內能產生之發明¹⁰²。

德國受僱人發明法對於職務發明之定義，係指受僱人於僱傭契約存續期間所為之發明，其可能係因受僱人履行僱傭契約義務所為之活動所生，亦可能係主要基於任職單位工作之經驗與業務執行而生¹⁰³。基於「履行僱傭契約義務所為活動所生」之發明固與我國專利法第 7 條第 2 項定義之範圍相同，然「主要基於任職單位工作之經驗與業務執行而生」¹⁰⁴之發明，在我國專利法中，則將該類發明歸為第 8 條第 1 項之非職務發明。相較之下，德國受僱人發明法對於職務發明之定義，較我國專利法之定義為廣。

(二) 發明權利之原始取得

我國依專利法第 7 條第 1 項規定¹⁰⁵，在無契約特別約定時，由僱用人原始取得受僱人之研發成果與權利，但受僱人就歸屬僱用人之職務發明仍

¹⁰² 前揭註 17。

¹⁰³ 前揭註 3。

¹⁰⁴ 專利法§8(1)。

¹⁰⁵ 專利法§7(1)。

享有姓名表示權（同條第 4 項參照）。

德國採絕對發明人主義，一概由受僱人原始取得其發明之所有權利，僱用人如認該發明為職務發明，得依該法第 6 條之規定，向受僱人請求讓與該發明¹⁰⁶。

（三） 職務發明之強制揭露與其程序

我國專利法中對於受僱人產生研發成果時，是否必須報告僱用人，並無強制規定。實務上針對受僱人之揭露義務及程序，則通常於僱傭契約或工作規則中約定。

德國因採絕對發明人主義，對於僱傭關係下所生的職務發明，仍由實際從事研發之受僱人原始取得專利法的權利，為平衡僱用人與受僱人之利益，受僱人發明法第 5 條第 1 項規定受僱人若產生職務發明¹⁰⁷，即負有立即以書面報告僱用人之義務，其應揭露之內容亦於同條第 2 項中有明確規定¹⁰⁸。

（四） 受僱人之報酬請求權

我國專利法第 7 條第 1 項規定於受僱人之職務發明歸屬僱用人之情形，僱用人應支付受僱人適當之報酬¹⁰⁹，此為受僱人之報酬請求權。該報酬應有別於僱傭契約所受領之薪資與其他對價，而為薪資之外的額外報酬金¹¹⁰。惟關於該報酬請求權之行使程序、數額計算、爭議處理等議題，則無任何進一步規範或指引。

至於政府補助、委託、出資所進行之科學技術研究發展計畫，在機關依科學技術基本法第 6 條第 3 項所訂定的研發成果歸屬運用辦法中，則除

¹⁰⁶ 前揭註 3，§6。

¹⁰⁷ 同前註§5(1)。

¹⁰⁸ 同前註§5(2)。

¹⁰⁹ 前揭註 105。

¹¹⁰ 前揭註 8，第 36 頁。



科技部外，均有創作人報酬請求權之規定¹¹¹。惟其分配比率規定不一，有的僅概括規定「一定比率」（如行政院、經濟部），有的訂有分配比率之上限（如國防部、行政院原子能委員會），有的則直接訂定固定比率（如中央研究院、行政院勞工委員會、行政院農業委員會）。

德國受僱人發明法第9條第1項規定¹¹²，於僱用人向受僱人請求讓與職務發明時，受僱人取得向僱用人請求合理報酬之權利（第42條第2款則明訂大學教職員得請求報酬之數額，為大學因利用該發明所得收入的30%）¹¹³。合理報酬的計算方式，除於同條第2項中規定應考量的關鍵因素外，聯邦勞工與社會事務部亦訂有指導原則，以供參考。對於報酬之類型與數額的決定與爭議之處理，亦於該條中有所規定。

（五） 大學受僱人研發成果歸屬之特別規定

我國專利法中對於大學受僱人發明之歸屬，並無特別規定，而是與其他受僱人一般適用第7條之規定。大學教授執行政府補助、委託或出資之計畫時，亦是與其他執行單位相同，適用補助、委託或出資機關所定之研發成果歸屬與運用辦法之規定。

德國受僱人發明法中針對大學受僱人發明之歸屬則有特別規定，2009年修法取消「教授特權」後，雖然讓大學受僱人成果之歸屬與一般受僱人相同適用職務發明之規定，然而，基於德國基本法對於教學及研究自由之保障，還是於該法中特別規定大學受僱人可以拒絕揭露其發明。除此之外，對於大學受僱人之報酬請求權，亦特別規定受僱人得向學校請求因利用該發明所得收入的30%作為報酬。

¹¹¹ 政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法§11、經濟部科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法§26、衛生福利部科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法§22、國防部科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法§26、行政院農業委員會科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法§24及§25、行政院勞工委員會科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法§18、行政院原子能委員會科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法§23及§24、中央研究院科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法§7。

¹¹² 前揭註3，§9(1)。

¹¹³ 同前註§42(2)。



(六) 政府補助、委託或出資研究成果之特別規定

我國依照科學技術基本法第 6 條之規定¹¹⁴，對於政府補助、委託、出資或公立研究機關（構）依法編列科學技術研究發展預算所進行之科學技術研究發展所獲得之研發成果之歸屬以及運用，有授權行政院及所屬機關得訂定法規命令規範之。該規範之內容包含研發成果歸屬及運用之目的、要件、期限、範圍、全部或一部之比例、登記、管理、收益分配、迴避及其相關資訊之揭露、資助機關介入授權第三人實施或收歸國有及相關程序等事項。

德國針對政府補助、委託、出資之科學技術研究發展計畫所得之研發成果之歸屬與運用，並無制（訂）定特別法令規範之，關於研發成果之歸屬則仍依受僱人發明法之規定。

四、 小結

本章分別就德國與我國關於受僱人發明成果之歸屬進行介紹，並就其差異進行比較。純從結果而論，我國專利法與德國受僱人發明法關於受僱人職務發明歸屬之規定，原則上最終均由僱用人取得職務發明之權利。然從立法技術而言，德國以另定專法的方式規範受僱人發明之歸屬，相較於我國於專利法中僅以一、二條文規定之方式，無疑的能在架構完整性與內容充實性上，提供較佳的規範空間。

另從實質與程序之規範而言，德國受僱人發明法從職務發明之揭露、僱用人請求受僱人讓與權利之主張、職務發明權利之保護、受僱人報酬之請求到爭議之處理等環節，均明確且細膩的於法律中加以規定，如此將有助於釐清受僱人與僱用人對於職務發明之權利與義務，減少紛爭。其

¹¹⁴ 前揭註 2。



影響，從僱用人角度而言，將使其更放心投注資源於研發人員之培育及研發環境之建構，並更重視智慧財產之經營、管理與保護。另一方面，從受僱人而言，明確的職務發明及報酬規範，將可鼓勵其更專注於職務發明之研發。

另從促進產學合作之角度觀之，德國受僱人發明法於2002年的修正，廢除了所謂「教授特權」，教授之發明不再被視為是自由發明，而讓大學能取得教授的職務發明，也將教授研發成果擴散之責任，從教授個人移轉到學校。因此促使大學必須以更積極的態度，來管理經營技術的移轉，進而深化了產業界與大學的合作與互動。

參、 研發成果歸屬對產學合作之衝擊

一、 德國大學研發成果歸屬對產學合作制度的影響

德國對於大學研發成果的歸屬，是以受雇人發明法為基準。出資單位雖是推動研究發展的動力，而研發成果主要是發明人運用智慧所產生，故將發明人視為研發成果的主要貢獻者，因此，發明人在成果歸屬是受到法律的保障¹¹⁵。在 2002 年以前，教授擁有『教授特權』(Professor's Privilege)可自由運用其發明，但教授特權對產業的效益不佳，2002 年，德國修改受雇人發明法刪除『教授特權』，將教授發明衍生權利交由其受雇大學處理，使產業能從大學取得研發成果，而提昇產業的技術及競爭力¹¹⁶。

(一) 教授特權限制研發成果的產業擴展

2002 年以前，教授在德國的受雇人發明法具有特殊權利，大學教授對於其發明擁有專屬權，即教授可以主張發明的各項權利，並且沒有義務告知其受雇的學校。同時，教授獨享發明所衍生的各種智慧財產權的利益，而不需要與出資單位分享。由於，研發成果需要透過產業合作的擴散，才能創造價值。而教授發明受到專屬權的保障，若教授缺乏產業合作的經驗與意願，或是不瞭解產業合作的流程，則研發成果能產生的效益有限。

以慕尼黑工業大學（德語：Technische Universität München：TUM）為例，每年與產業界建立超過 1,000 件的 research agreement，如 BMW、羅氏製藥、西門子、奇異公司、MAN、WACKER、SGL 等大型及中小企業。但在 TUM 的教授中，僅有 10%教授善於進行技轉，且與產業合作良好，另外，30%教授雖然很想創新創業，但苦無機會，因為與產業

¹¹⁵ 前揭註 3。

¹¹⁶ 前揭註 6，第 2 頁。



的關係不夠好，也不瞭解技轉的程序與方法。其餘 60% 教授對技轉沒有興趣，只想專心於學術研究工作上。因此，在教授特權的限制下，90% TUM 教授的研發成果很難被產業所利用，也造成產學合作的績效不彰¹¹⁷。

(二) 研發成果歸屬於大學的影響

教授特權的規範於 2002 年 1 月德國修正「受僱人發明法」第 42 條後遭到廢止，修正後的第 42 條授予大學得以決定是否取得其教職員發明的權利，也在法律中明訂大學從研發成果獲得的利益需分配一定比例給發明人¹¹⁸。大學藉由成立專業的技術移轉單位來處理教授的研發成果，希望透過篩選機制，發揮研發成果的價值。大學再利用研發成果所獲得的利益回饋給發明人，而創造發明人、受雇單位、產業及出資單位都能各取所需的正向循環。

自 2001 年起，德國政府即開始協助各大學成立技轉中心，準備在教授特權被取消後，由學校接手技術移轉、授權等相關作業，如 TUM 技轉中心(TUM For The Office for Research and Innovation)。在技轉中心成立初期，不瞭解技術移轉的相關業務，會請教善於技轉的教授，並藉助其成功經驗，制訂技轉的獎勵措施，提高教授與企業合作的意願。2002 年新法實施後，原先善於進行技轉教授會受到影響，但學校會提供更多的誘因來讓這些教授在新的體制下，除了願意繼續研發且與學校共同合作、也願意相信可以獲得更多的支持與資源下進行研發¹¹⁹。

(三) 大學管理研發成果技術商業化模式

大學技轉中心為了推動技術商業化，使教授的研發成果能獲得最大效益，

¹¹⁷ 前揭註 9，第 2 頁。

¹¹⁸ 前揭註 3，§42，

¹¹⁹ 前揭註 117。

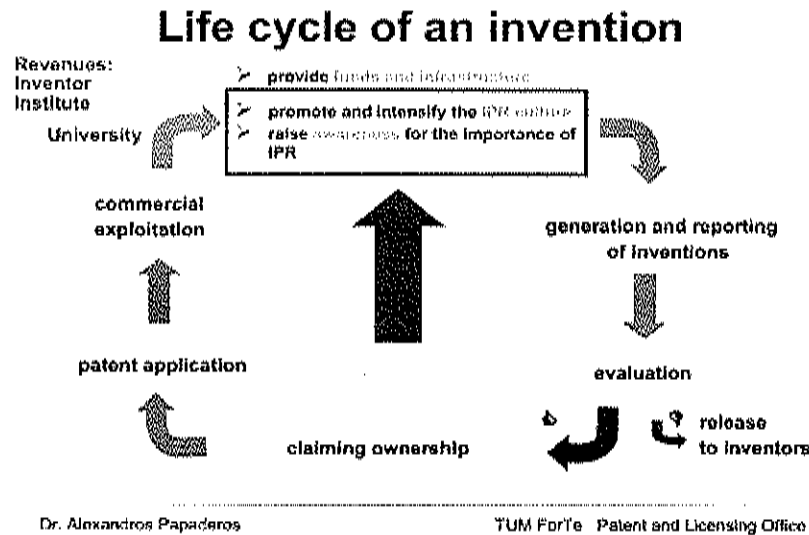
會建立發明揭露的管理模式。因為，教授的研究成果可選擇是否申請專利，或是出版論文。若是決定申請專利時，基於受僱人發明法第 42 條規定，教授對於其職務發明若決定向大學揭露，必須於揭露前事先通知大學。揭露後，大學要求教授讓與，並在無不當遲延下立即就該發明申請專利¹²⁰。

技轉中心對於發明專利的申請，通常會由技轉中心的委員會審核，對於有商業價值的發明才申請專利，而非由發明人的喜好而定。如教授的研發成果能否成立新創公司、產品銷售、創造工作機會等。符合標準的研發成果即可申請發明專利。

圖 顯示 TUM 技轉中心運作的各個階段。首先，教授的發明向大學揭露後，由技轉中心評估技術商業化的機會，並申請專利或其他智慧財產權。同時，向外尋找承接技術及專利的企業，進行技術的評價，技術商業化的模式，並處理技術移轉的行政程序。由於，技轉中心自負盈虧，部分技轉收入會成為技轉中心的營運資金，故技轉中心會盡力爭取技轉利益的最大化，而增加教授、大學及技轉中心的利益¹²¹。

¹²⁰ 前揭註 6，第 2 頁。

¹²¹ 前揭註 117。



圖、TUM 發明生命週期圖

以 TUM 為例，每年 180 件的發明揭露，只有 1/3 才會用於申請專利。因此，95% 的發明專利都能商業化。其餘 5% 發明專利，則基於未來新科技的發展、特殊技術領域的關鍵技術等策略性考量而申請。

教授的發明申請專利後，因大學為專利的所有權人，通常不會以銷售專利做為利潤來源，而是以提供專屬授權的權利金為收入來源，可以獲得長期穩定的收入¹²²。因此，後續的技術商品化有下列三種方式：

1. Licensing
可提供企業專屬授權，避免造成不同企業間的競爭。
2. Sale and assignment
教授的發明是針對企業的需求所進行的研究，與企業合作研發所產生。因此，專利銷售或是所有權人移轉給企業。
3. Spin off 或 start up:
新成立公司的技術移轉也是以專屬授權方式。start up 及 spin off，由企業資助學校進行研究，研究完成後，將執行研究計畫的研究生招募至企業，即可進行實體的技術移轉。

(四) 技轉中心推動產學合作成效

¹²² 同前註。



一般技轉中心運作的方式是由大學承擔技術移轉的費用，包括專利申請、技轉中心行政作業等。而利益分配則是根據受僱人發明法第 42 條第 4 款規定¹²³，教授在學校技轉該發明後，得向學校請求技轉金額總收入 30% 的報酬。以 TUM 技轉中心的現行作法，研發成果的利益分配，除了教授的 30% 以外，專利事務所可分配到最多 40% 的利益，其餘 30~70% 的利益由大學取得，但其中的 50% 必須由大學撥到發明者所屬的研究單位，作為該單位研發經費。TUM 費用與利益分配方式如下表所示

表、TUM 技轉費用與利益分配表

	Profit	Cost
inventor	30%	0%
TUM	70~30%	0~100%
Institute of inventor	50% of TUM	
Patent agency	0~40%	0%

透過上述技轉費用及利益分配，可使教授不必負擔專利申請及技轉流程的成本，但研發成果能獲得 30% 的技轉利益，大幅提高教授技轉的意願。

就產學合作的成效而言，根據 TUM 技轉中心的統計，自 2001 至 2014 年，超過 5000 件的企業諮詢業務，大約公開 1500 件發明，平均每年公開 180 件發明。而這些發明大約 35% 是由企業的合作計畫所產生，也由企業申請專利。至今 TUM 已申請 450 件專利家族，其中的 120 件專利獲得核准。另外，也推動 100 件以上的商業化計畫。

除了技術移轉外，教授 spin off 進行新創公司也是產學合作的一種模式。TUM 的教授可申請 3 年留職停薪的創業時間，由 TUM 給予技術的專屬授權。若創業失敗，還可以回學校繼續研究。在教職的保障下，每年約有 30 件申請¹²⁴。

¹²³ 前揭註 3，§42(4)。

¹²⁴ 前揭註 117。



二、 台灣政府出資研發成果下放對產學合作制度的變革

(一) 大學紛紛成立技轉中心

在 1999 年制訂科技基本法將研發成果下放前，政府出資研發成果的運用受到國有財產法的限制，難以加以管理或運用；學校也甚少成立專責單位管理研發成果。研發成果下放後，由於研發成果歸屬於大學，各大學開始重視研發成果之管理與運用，具體的作法就是成立技術移轉中心等專責機構¹²⁵管理機構內之研發成果。

一般而言，大學技轉中心的功能，是統合大學擁有的研發成果後，將技術以授權或讓與等方式將技術移轉給產業界，以活用大學的研發成果並提昇產業競爭力。大學技轉中心通常會和大學的創新育成中心配合。創新育成中心是以孕育新事業、新產品、新技術，藉由提供進駐空間、儀器設備及研發技術、協尋資金、商務服務、管理諮詢等有效地結合多項資源，降低創業及研發初期的成本與風險，創造優良的培育環境，提高事業成功的機會¹²⁶。技轉中心與創新育成中心的功能可謂相輔相成，因此亦有將技轉中心與育成中心合而為一者（例如成功大學）¹²⁷。

設立技轉中心的優點，是能藉由專業人員與業界進行交涉、合作、授權、技術移轉，以有效運用其研發成果。但若大學內部的研發能量不足，技轉中心可能反而成為大學管理及經費上的負擔。

為了集中資源以增進產學合作之效益，教育部選定台灣科技大學、台北科技大學、雲林科技大學、高雄應用科技大學、高雄第一科技大學、屏東科技大學作為區域產學合作中心。這是因為由於各學校的定位與特色

¹²⁵ 雖然各學研機構成立的專責機構的名稱不同，為求便利，本文接下來將以技轉中心簡稱之。

¹²⁶ 創新育成中心之定義參考自經濟部網頁：

http://www.moca.gov.tw/ad/Ad02/content/ContentDetail.aspx?menu_id=3942（最後瀏覽日期：2014/08/11）

¹²⁷ 前揭註 11。

不同，並非每間學校的研發成果所帶來的收益均足以支持技轉中心的運作。因此政府與其將資源分散至四處林立的技轉中心，不如將資源集中至單一的區域技轉中心。這種作法的優點有三：其一，是使區域技轉中心有更多的資源提供區域內各學校與研發者更好的服務，並聘用更專業的人才管理及運用研發成果。其二，各校的技轉中心僅需作為研發者與區域技轉中心的媒介，政府與學校不需投入太多資源即可維持其運轉，可相當程度地解決經費不足的問題。其三，各校的研發成果集中至區域技轉中心後，有可能形成更具價值的技術包裹，提升產學合作的效益。而根據教育部產學合作資訊網之統計，各區域產學合作中心的產學合作金額從 2003 年的 1 億 5 千 9 百萬元，成長為 2013 年的 69 億 4 千 4 百萬元，成果相當豐碩。(詳見下表)

年度	產學合作金額(百萬元)	專利獲得件數	技術移轉金額(十萬元)
102	6,944	2,344	1,679
101	5,952	1,844	1,431
100	5,338	1,665	1,341
99	5,233	1,280	1,239
98	4,985	568	1,128
97	4,116	521	539
96	3,747	589	562
95	1,907	196	328
94	1,043	477	0
93	475	61	0
92	159	34	0

資料來源：教育部產學合作資訊網¹²⁸

(二) 部分技轉中心入不敷出

¹²⁸ (<http://www.iaci.nkust.edu.tw/module/About/LiacStatistic/historyperformance.aspx?n=19>，最後瀏覽日期：2014 年 8 月 27 日)。

雖然成果下放後成立了許多技轉中心，但許多技轉中心的技轉金額並不高。例如 2005 年間，台灣 73 所育成中心中，有 45 所的產學合作金額低於 20 萬元¹²⁹。另一方面，由於大學通常需負擔大部分的專利維持費，倘若專利的技轉比率或授權金額不高，專利維持費可能成為大學的龐大負擔。以台灣大學為例，根據聯合報報導，台灣大學每年的專利維持費約 4000 萬元，但每年技轉金額僅 1000 餘萬，技轉比率約 10%~15%（詳見下表一）¹³⁰。

大學	專利數 (件/年)	專利申請 及維護費 (元/年)	技轉數 (件/年)	技轉金 (元/年)	專利 技轉率 (%)
台大	200	4000萬	20-30	逾1000萬	10~15
清大	269	不提供	144	約1億	54
交大	200-250	4000萬	80	約1億	32-40
成大	255	2500萬	66	2億3800萬	26
逢甲	20~30	450萬	20~25	1000萬	66~100
大同	20	由有意願認 養廠商支付	3到5	100萬	15~25
台灣 科大	100以上	1000萬	50	6000萬	50
台北 科大	110	500萬	30	5579萬	27
遠東 科大	300~400	1500萬	50	800萬	13-17
龍華 科大	65	165萬	30	502萬	46

資料來源／各大學

製表／鄧語謙、王涵秋、沈尚如、修瑞登

圖聯合報

然而，不能僅因技轉金額低就認定大學的研發能量低，因為通常能成功

¹²⁹參閱洪鈞財，育成中心發展總體績效，經濟部中小企業處(編印)，中小企業創新育成中心年鑑:2005年，2006年9月，頁45。轉引自蔡遠智，產學合作研發成果權利歸屬與利益分配—以國立成功大學為研究對象，成大法學第十三期，頁60註40。

¹³⁰資料來源：聯合新聞網，http://mag.udn.com/mag/edu/storypage.jsp?f_ART_ID=500928，最後瀏覽日期：2014/08/11



技轉的研發成果是屬於應用研究而非基礎研究，但基礎研究是一切應用研究的基石，不能因基礎研究難以技轉就否定其學術價值及未來的發展潛力。但不可諱言的，技轉中心若持續處於虧損狀態，仍將對學校與技轉中心造成不少的財務壓力。

(三) 產學合作之績效與政府補助金額呈現正相關

有研究指出：各校產學合作之收入，與國科會專題核定計劃件數與金額有顯著正相關¹³¹，這代表國內大學的研發成果可能有不少來於政府資金的投入，若來自產業界的資金佔大多數，國科會資金的多寡對產學合作收入的影響就不至於太高。產生此現象的可能原因之一，是台灣的產業界對待產學合作的態度與歐美不同。台灣的產業界若有想要的技術，他們傾向於聘請專業人才自行研發，而不會先投資給學校再從學校取得技術¹³²。

(四) 大學自行決定成果歸屬比例及管理模式

由於科技基本法等法令只有研發成果得歸屬於執行研究發展之單位所有等概括性的規定，不似德國法般針對研究發展單位如何管理及運用研發成果提出更具體的規範與配套措施（例如：大學教授最低得取得百分之三十研發成果所帶來之利益的保障、大學行使請求權取得研發成果之權利後有申請專利的義務等），因此各政府單位乃至校的技轉中心只能各自摸索及發展出一套管理與運用研發成果及分配利益的制度。本方嘗試從「專利申請」、「利益分配」二個面向分析之。

就專利申請面向而言，由於專利的申請成本及維持成本相當高，對技轉中心而言，研發成果是否要申請專利乃相當重要的課題。一般而言，可

¹³¹ 蔡沛榮，臺灣公私立大學產學合作成效之包絡分析，淡江大學教育政策與領導研究所碩士班論文，2012年。

¹³² 前揭註11。



分為「事前審查」、「前期補助」及「研發者部分負擔」三種管理模式。

事前審查是指由大學就研發成果進行審查，以決定是否由學校申請專利及支付或補助專利費用。以台北醫學大學為例，發明人希望該校補助專利費用時，需先向該校的產學育成營運中心申請，再由該校產學育成營運中心就專利的價值進行審查以決定是否申請專利¹³³。若審核結果為不予補助，則由發明人以學校為專利權人自費申請專利，但發明人事後得分配較多的利益。

補助前期專利費用是指校方於一定期間內補助全部或一部之專利費用，若嗣後發現該專利的價值不高，就停止補助。以明新科技大學為例，校方審核發明人之補助申請後，若決定部分補助，將補助專利公告日起前三年的專利維護費用與代理人費用之一半¹³⁴。

研發者部分負擔是指要求研發者負擔部分的專利費用，藉此過濾價值較低的專利。以成功大學為例，成功大學技轉育成中心不會審查是否要為研發成果申請專利，但創作人必須在提送『研發成果推廣申請表暨自費申請專利同意書』至技轉育成中心受理時，選擇三套自費比例方案(A:20%、B:50%、C:100%)並如期繳納相關費用。在未來研發成果產生收益時，發明人所分配得的技轉權益收入，在扣除回饋政府資助機關、委託校外單位推廣費用及技轉育成中心服務成本後，亦搭配 A/B/C 三方案各有不同的分配比例。另外如以非專利形式(Know-how)、或當初專利費用由學校專利經費全額負擔者，亦有另一套分配方案。詳見下表二。

¹³³ 臺北醫學大學暨附屬機構研發成果管理與運用施行細則第3條。

¹³⁴ 明新科技大學專利及技術移轉管理辦法第7條。

方案	發明人專利自費比例	發明人技轉收益分配比例	其他備註
A 方案	20%	65%	左列比例為扣除回饋政府資助機關、委託校外單位推廣費用(視需否)、技轉育成中心服務成本後之比例。其中，「回饋政府資助機關」視個案需要與否，為 20% 或 0%。「委託校外單位推廣費用」視是否有委外推廣與否，比例由個案議訂。「技轉育成中心服務成本」為扣除前二項費用後的 15%。「專利費用由學校經費全額負擔」指的是專簽核准後，始得動支校務預算。
B 方案	50%	70%	
C 方案	100%	75%	
非專利型式 (know-how) 授權、或專利費用由學校專利經費全額負擔者(D 方案)		60%	

表二：成功大學技轉權益收入分配比例方案¹³⁵

從利益分配的面向來看，雖然各大學規定的分配比率不一，但大都超過德國法規定的下限 30%。以台灣科技大學為例，該校規定創作人得分得的最高比例，將依其自行負擔之專利費用的多寡而有 60% 至 80% 的區別¹³⁶。成功大學則是規定創作人可從研發成果所得利益中分享固定的比率，該比率會因其自費負擔專利費用之多寡而不同¹³⁷。

三、 小結

德國在 2002 年修法後取消了教授特權，使大學能取得教授的研發成果，並透過專業的技轉中心協助研發者將其研發成果商業化。此外，德國亦於法律中明確給予大學教授分享研發成果利益的最低保障（30% 的毛利）及賦與大學於行使請求權取得研發成果歸屬後，為教授研發成果申請專利的義務，使大學教授的權益獲

¹³⁵資料來源：<http://ttbic.rsh.ncku.edu.tw/files/11-1197-11750.php>（最後瀏覽日期：2014/08/11）。

¹³⁶國立台灣科技大學研發成果管理辦法第 15 條。

¹³⁷詳見國立成功大學研究發展成果管理辦法第 8 條。



得相當的保障，成功激勵許多小發明人從事研發。另一方面，德國也透過制訂契約範本等方式給予各大學明確而具體的指導，並透過政府補助等方式重點扶植技轉中心，使技轉中心能充分發揮其活用研發成果、提升產業競爭力的功能。

台灣在研發成果下放後，大學可以透過技轉中心集中研發成果與資源，聘用專業人才管理及活用研發成果。不過，部分大學技轉中心的技轉金額不高甚至入不敷出，需仰賴學校或政府的補助，在財務上面臨不小的壓力。另一方面，台灣業界投資產學合作的意願不高，因此大學研發經費的主要來源依然是政府單位。除此之外，我國法律亦未給予大學有關研發成果之利益分享與管理模式的明確規範與指引，各大學只能根據自身政策與特色建立自己的利益分享機制與管理模式。

我國公立各級學校專任教師兼職處理原則與軍公教人員兼職費及講座鐘點費支給規定，已就兼職數額、兼職費之支給個數及支給上限等限制為細節性之規定，二規定間就每週得兼職之時數亦不一致，均有以鬆綁並予原則性及一致性規定之必要，故於 102 年 04 月 11 日新訂「從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法」，業鬆綁職務種類、支給、時數、數額以及從事研究人員技術作價投資比例之上限，如研究人員兼任之職務於辦公時間內每週兼職時數合計不得超過 8 小時、兼任職務合計不得超過 4 個、持股不得超過該公司股份總數 40%，惟現行實務運作是否足以激勵教授擔任新創企業職位？效果尚待觀察。對照 TUM 的留職停薪創業制度，教授可申請 3 年留職停薪，進行創業，若創業失敗，還可以回學校繼續研究，目前已有不少申請案；目前我國教授休假研究(sabbatical leave)範圍仍僅限於進行研究計畫，且大多限制為須在學校服務累計滿七年以上之教授，且休假研究亦以一年為限，此等規定恐無法提升學校教師擔任新創企業職位或創業之誘因，其激勵效果應該有限，如要能解決目前教授創業不足之問題，建議可開放學校教師可申請一定期間的休假創業，創業期間應不以一年為限，且不限定年資及職級。此外，校方應於資淺教授留職停薪期間暫停對其限期昇等否則解聘的要求，否則新進教授在昇等以續聘的壓力下，恐不敢申請留職停薪以進行創業。



本文認為就技轉中心效益不彰的問題，政府可參考德國的作法：儘補助重要的技轉中心。具體的作法為建立跨校的區域性技轉中心，藉此集中該區域中各大學的研發成果以提昇專利包裹的價值；並藉由重點補助區域性技轉中心，使區域性技轉中心利用其資源聘用更專業的人才、提供更完善的管理與服務，進而提昇產學合作的效益。另一方面，政府亦藉由法令、政策工具等方式提供大學技轉中心更具體的輔導與協助，以提昇產學合作的效益。



肆、 成果歸屬對產學合作影響因素之優劣分析

一、 從政府角度探討

在一個市場完全自由運作的理想狀態下，受僱人與僱用人可以自由協商職務發明之歸屬與受僱人報酬數額，在此情形下雙方協議的條件，理當會貼近市場價格。因為僱用人若以極不合理的價格取得發明或受僱人對報酬金漫天喊價，則市場「看不見的手」會藉由自由競爭自動校正任何的失衡與不公平。然從現實上看，在人力市場上，僱用人與受僱人談判的實力相差懸殊，於協商僱傭契約中職務發明之歸屬與報酬時，受僱人幾無討價還價之餘地。在僱用人之市場力量造成市場失靈時，政府便有介入的必要了。

政府的政策工具不外兩個：一為預算，另一則為法律。在受僱人職務發明之歸屬議題上，利用前者所生的效益不大，最主要還是要必須要靠法律加以規範而利用法律規範受僱人職務發明歸屬之議題，政府應思考之因素應有以下二面向：

(一) 公平性

就公平性而言，支持政府制定受僱人職務發明歸屬規範者認為，考量受僱人與僱用人協商談判能力之落差，應防止僱用人利用其地位概括性的要求取得受僱人未來之所有發明（包括非職務發明在內），而未為任何補償。或是僱用人取得受僱人之職務發明權利後，未給予任何報酬之情形。

惟反對者則以為，政府立法的介入，已妨礙僱用人與受僱人締結雙方解滿意的契約之自由；且若無利用僱用人的研發及市場資源，多數職務發明的根本不會產生，因此職務發明之權利應歸屬於僱用人方屬合理。事實上，因為受僱人可以隨時離職，一旦離職則可能將相關技術帶出，就此點而言，受僱人之談判地位也許並非真的那麼低。

從產學合作的角度觀之，政府於思考規範大學教授研發成果歸屬時，除上述受僱人與僱用人地位落差之因素外，主要尚須考量大學教授在研究上的自主性。換言之，對政府而言，應該盡力掃除學界與產業界合作的障礙，讓有意從事產學合作之教授，更容易進行之；至於對無意從事產學合作之教授而言，產學合作制度的建立與推動不應是加諸教授的桎梏或枷鎖，其應仍得悠遊於學術領域之研究中，無需刻意加諸產學合作之義務於其身。然而，對於有意且實際從事產學合作之教授，亦應公平地就其研發成果給予報酬，方屬合理。

(二) 經濟性

另就經濟性而言，支持政府立法方式介入者認為，要求僱用人給付合理報酬給職務發明人之主要目的，乃在提供誘因刺激受僱人從事發明，並獎賞受僱人超越一般員工之努力與表現。利用報酬的給予，有助發明揭露的增加，並促進發明人間的合作。

反對政府介入者認為，從經濟觀點觀之，立法強制規範受僱人職務發明之歸屬，將會增加交易成本。除此之外，對於受僱人報酬之計算，亦會增加許多行政成本，而影響研發的效率。最糟糕的是，若受僱人/發明人對於發明有經濟上的利益時，將很難維持研究的客觀性。

目前我國係採執行機構為政府資助研究成果的管理權責單位，發明人則為配合角色，而德國模式則是採行發明人中心管理模式。若以政府管理運用資源效率而言，究係以發明人為主體，抑或以執行機構為中心，皆值得進一步探討，如以管理便利性而言，應該是以執行機構為管理權責單位，最能節省機關的直接行政成本，但若以誘因引導效率產出而言，以發明人為啟動核心的管理模式，似乎亦為選項之一，本部分將於後文加以探討。



二、 從學校角度探討

德國與台灣在相關法律制訂與修正後，讓學校有機會取得研發成果的相關權利並進行管理。在德國，2002年修正受雇人發明法後，學校從產學合作的局外人轉而成為不可或缺的要角；在台灣，1999年科技基本法的制訂，強化了學校在產學合作中的地位，讓學校能透過技轉中心等專業單位，有效管理及運用教職員自主研究所產生的研發成果。

(一) 成果歸屬給學校的優點

壹、集中管理校內教職員的研發成果

在德國，2002年受雇人發明法修正前，由於研發成果歸屬於教授，產學合作往往由教授與產業界接洽，學校無從置喙，也無法集中校內的研發成果以進行有效的管理與運用。2002年修法後，學校就能透過權利請求集中管理校內的研發成果。

在台灣，在制訂科技基本法將研發成果下放前，政治出資的研發成果歸屬於國家，不論是產業界或學校，欲運用這類研發成果需經過繁複且限制重重的行政程序。而研發成果下放後，學校可透過技轉中心集中管理並運用研發成果。

貳、由專業人員進行研發成果之管理

校內的發明人通常需專注於研究、發表論文而無法全心管理與運用其研發成果，學校則可聘用專業經理人，以更有效率與效能的方式管理、推廣及運用研發成果。

參、集中研發成果以提高其價值

個別的研發成果價值可能不高，但學校集合機構內的研發成果後，有機



會將個別研發成果組合起來成為更有價值的技術包裹，提高研發成果的價值。

肆、強化研發者的智慧財產權觀念

學校可透過管理辦法的制訂及對智慧財產權觀念的宣導，強化研發者的智慧財產權觀念，並於必要時提供諮詢與建議。

伍、降低交易成本

成果歸屬給學校後，學校得成為產學合作的單一對口單位，可降低運用研發成果的交易成本。

(二) 成果歸屬給學校的缺點

壹、增加學校管理及經費上的負擔

就管理而言，產學合作需要靈活的組織、管理及便捷的程序，但公立大學往往礙於正職行政人員具公務員身分及防弊大於興利的規章制度，難以靈活調整，以致增加學校的管理成本。就經費而言，不論是德國或台灣，學校的技轉中心常常會面臨經費難以自給自足的問題。因此，如何修訂不適宜的法規並讓學校的技轉取得充足的經費，乃政府需重視的問題。德國的作法，是賦與技轉中心充分的自主權並聘請專業經理人管理技轉中心，並由政府僅補助重點大學的技轉單位，以達到資源集中、提昇技轉中心服務品質的目的。德國的作法應可作為我國解決學校管理與經費問題的參考之一。

貳、可能使大學忽略基礎研究

大學內的研究者是否會因為利益考量，而將研究重心放置於能快速商業化的應用研究而非基礎研究，亦為值得考量的問題。基礎研究通常難以迅速取得成果，但卻是科技發展及應用研究的基石。因此政府應積極補



助從事基礎研究的研究人員，以免顧此失彼。

參、國家資源成為私人利益的道德爭議

政府出資的研發成果理論上應由全民共享，但在推行產學合作時，若大學順應產業界的要求給予產業界專屬授權，可能產生國家資源成為私人利益的道德爭議。再者，產業界勢必會將授權成本轉嫁給消費者（通常也是納稅人），這也產生納稅人雙重付費的爭議。

肆、可能延後研發成果的公開

研究者可能基於產業界的期望或為申請專利而延後公開研發成果（例如：延後公開學術論文），使得全民難以即時分享大學的研發成果。

三、從發明人角度探討

成果歸屬對於發明人而言，主要影響持續發明的動力。當研發成果都歸屬於發明人時，發明人會為獲得研發成果的最大利益而持續從事發明，而進行更為深入的研究，並擴大研發成果的應用。若研發成果需要與大學分享時，則會降低發明人持續研究的意願。

發明利益的來源是技術移轉的權利金，而技術移轉的對象為民間企業。教授為了獲得發明利益，除了在大學進行研究工作外，還需要瞭解專利的獲證、熟悉民間企業的需求，擁有民營企業的關係，才能進行產學合作，將研發成果透過技術移轉，轉化成權利金等發明利益。

就德國而言，在受雇人發明法 2002 年修法以前，教授特權讓教授擁有獨享 100% 的發明利益，教授們應該會不斷進行發明，技轉至民間企業，而促使德國的產業科技日新月異。事實上，以 TUM 的教授為例，僅有 10% 教授善於進行技轉，且與產業合作良好，30% 教授雖然很想創新創



業，但苦無機會，因為與產業的關係不夠好，也不瞭解技轉的程序與方法。其餘 60%教授對技轉沒有興趣，只想專心於學術研究工作上。因此，在教授特權的限制下，90% TUM 教授的研發成果很難被產業所利用，也造成產學合作的績效不彰。

發明利益的產生，必須考量

1. 研發成果切合需求
2. 智慧財產權的建立與保護
3. 民營企業的投資與參與
4. 發明人與民營企業的良好關係
5. 合適的商業模式等因素

才能將發明利益最大化。同時，在建立智慧財產權、維繫民間企業關係及商業模式的運作都需要投入成本，對於大部分的大學教授而言，在研究工作之餘，要完成所有技轉流程，取得發明利益的成本太高，導致教授不願意投入，即使有教授特權的誘因。

我國的情形與德國相似，教授在研究工作之外，申請專利、建立民營企業關係及完成技轉的成本太高，而所收到技轉金太低，導致教授缺乏技轉意願。同時，在 1999 年制訂科技基本法將研發成果下放前，政府出資計畫所獲得的研發成果歸屬於政府，其運用受到國有財產法的限制，難以加以管理或運用。加上教授的考評以學術論文為主，專利與技轉的績效雖也列入計算，但在實務上，仍然偏重於學術論文，而使大學注重在學術論文產出的數量，造成產學合作的數量與金額有限。

在 2002 德國受雇人發明法修法後，將教授發明衍生權利交給受雇大學，並明訂發明人可以獲得技轉總收入的 30%。雖然發明利益減少 70%，但



教授可以專心從事於研發成果的產出，智慧財產權的申請及後續技轉的成本與工作由學校負責。因此，提昇教授與民間企業合作的意願，也促進研發成果的擴散，提昇德國企業的科技水準。

我國也發生類似情形，在科技基本法施行後，研發成果下放歸屬於大學，由學校成立專職的技轉中心處理研發成果的技轉事宜，教授也可以專心於其研究，而發明利益由學校及發明人共同獲得。由於，國內並未訂定明確的技轉金比例，大學根據各自技轉績效，訂定發明人的利益。就成功大學而言，依照發明人負擔專利成本的多寡，而有不同的分配比例，但每種方案都超過30%。因此，成功大學的產學合作件數及技轉金收入也隨之提昇。

無論是德國或是台灣，研發成果的歸屬會影響發明人對於技轉的意願，間接影響產學合作的成效。當研發成果由發明人所擁有時，發明人必須投入各項成本以換取發明利益，而利益的多寡取決於發明人對於產業環境需求的瞭解，以及發明人與產業的關係。若發明人與產業的互動不夠密切，研發成果不易符合產業需求，則研發成果的價值有限。

相對而言，研發成果歸屬於受雇大學時，大學可成立技轉中心，聘用專職人員處理專利、技轉、商業模式等例行業務。則可透過與產業密切的互動，來瞭解產業的需求，並藉由媒合大學內部的研發成果，進行產學合作。當雙方媒合成功後，技轉中心再進行後續技術鑑價、權利金、商業模式等流程，完成整個技轉案。則發明人可專注意研發，技轉中心專職於專利及技轉業務，各司其職，共享發明利益。則產學合作技轉案的成功率自然提昇，也可吸引更多的教授積極投入研發，並開發更多的產業所需的技術，而使研發成果擴散，提昇產業的競爭力。



伍、 結論與建議

綜觀前述，在現行體制下，產學間的合作對於技術的發展佔有極重要的地位，而這其中所牽涉到的權利歸屬、法律制度甚至是契約，也隨著不斷在修正改變；而雖然我國與德國在權利歸屬上有些許差異，但在創新活動的進行以及共同研發的目的與目標是一致的；本文藉由德國慕尼黑工業大學技轉中心的參訪深入了解在 2002 年德國修改雇用人發明法後，除了政府因應制度的改變而大力補助大學建立產學合作的機制以外，學校從原本在產學合作幾乎完全沒有任何可討論權利的空間變成權利歸屬的主體，不只是角色上的改變，也因為權利歸屬的改變，學校可以主張其雇員的發明，並積極反被動而為主動的去促成產學合作並建立適合學校的機制，TUM 在這上面的成功，除了為本論文帶來實質的研究內容充實，也讓本文可以提出該校在制度上的成效，做為我國尤其是國立大專院在技術移轉、創新育成、共同研發等產學合作活動上一些參考的方向；再者，比對我國產學經驗豐富的國立成功大學技轉育成中心，本次參訪亦獲得相當寶貴的訊息，除了將 TUM 的實施方式帶入作為交流，與成大技轉的專家討論與台灣在制度上的不同以及是否足以實施、該制度在台灣法制體系下的優劣以及若要參考 TUM 的實施成功的地方，我國在實施上的難易處，在本文進行兩國制度的分析比較上以及影響各面向，有極大的助益。

與德國相較，台灣的大學教授具業界經驗的比例相對較少，對新創公司之成立、營運及管理的經驗也相對不足。這使得從大學的研發成果衍生的新創公司，對大學技轉中心與創新育成中心，及在大學背後的政府單位具有較高的依賴度。此外，由於台灣業界對產學合作的態度冷淡及創投基金的規模與數量較少，從大學分支出來的新創公司也比較不易得到業界及創投基金的支援。因此本文建議政府應在政策、法制、經費等面向加強對大學創新育成中心及從大學衍生出來的新創公司之輔導與補助，以強化產學合作的效益。

另一方面，在台灣，許多技轉中心的主管職是由學校的教職員兼任，但學校的教



職員不見得瞭解如何管理研發成果。因此學校及擔任技轉中心主管的教職員應重視技轉中心的專業人員，在職位、升遷、待遇等方面給予不遜於產業界的優遇，賦與他們充分的自主權並尊重其專業判斷，如此始能吸引優秀人才進而強化產學合作的效能。

因此，本文分就制度面、法律面以及人才面角度，做出以下建議：

一、 制度面：

(一) 強化大學技轉組織與機制

德國受僱人發明法於 2002 年修正廢除教授特權後，最主要的影響為大學教職員發明歸屬，由教職員手中集中到學校，學校因此必須積極管理這些研發成果，而建立起完備的技轉與產學合作機制，以充分發揮研發成果之對大效益。由德國 TUM 技轉中心經驗得知，2002 年修法後，德國政府補助各大學技轉中心的營運，協助熟悉技轉的業務。再根據各大學技轉的績效，逐步取消補助，而將資源集中在 7 所大學，成為區域性的技轉中心。藉由經驗豐富技轉中心的協助，將周邊大學的技術集中整合，提供產業更佳的合作技術。

依我國專利法規定，大學教授的職務發明，除契約特別約定或法令另有規定外，原則上歸屬於學校。然大學在產學合作的成效上，卻仍有待加強之處，而技轉組織與機制的強化，恐仍是推動產學合作是否得以成功的關鍵因素。德國 2002 年修法後，把技轉與產學合作的重心，由教授移轉到學校，大學因此積極強化技轉組織與機制，而活化了學校與產業界的互動，此段歷程，剛好可提供給我國一個很好的觀察對象，我國現行大學的技轉制度大多交由各校自行訂定，技轉組織與機制並未能顯著地看出因為研發成果歸屬於學校，而有所強化，以及對於技術的實際管理，仍有一段努力的空間，因此，本文建議可藉由德國的經驗，加強各大學技轉中心的實質管理、強化其組織與經理人員以建立更完善的成果歸屬應用與技術移轉機制，如此應可提高產學合作的績效。

(二) 大學應建立完備的職務發明揭露制度



成果歸屬以及利益分享的前提，必須是當教授產生發明時先讓學校知道，並讓技轉人員能夠早期介入協助，並避免教授擅自挪用研發成果，而使成果的價值遭到低估。因此，大學應建立適當的研發成果揭露制度。

德國的受僱人發明法對研發成果揭露的方式、時程等均有詳細的規定，以TUM而言，教授必須在揭露前二個月通知技轉中心，由技轉中心評估規劃研發成果的價值，並設計成果的商業模式。透過研發成果的揭露，大學可組合不同教授的發明，來符合企業的需求。以技轉中心整合教授的發明，提供包裹的綜合技術，來達成企業需求的技轉模式，值得我國參考。

另外值得注意的，為兼顧德國基本法保障的學術與研究自由之權利，德國受僱人發明法第42條第2款規定，對於無意公開其研發成果的教授，大學並不能強制教授揭露。換言之，受僱人發明法除對於有意從事產學合作的教授，明確規範其研發成果之歸屬與權益外，亦同時尊重只願意遨遊於學術領域、無意從事產學合作之其他教授，而於法律中明確保障其不發表之自由。此種規範方式，實值政府於推動相關政策時參考，相信亦能減少學界對於產學合作推動之誤解。

二、 法律面：

(一) 強化職務發明歸屬程序之規定

從結果觀之，德國受僱人發明法與我國專利法對受僱人職務發明之權利歸屬，都是以分配給僱用人為原則。然而，在制度配套規範的細膩程度上，兩者卻有很大差異。德國受僱人發明法中對從受僱人產生發明之通知、僱用人向受僱人要求取得發明、僱用人對受僱人職務發明之權利保護、僱用人報酬之請求及爭端之解決等面向鉅細靡遺的規範方式，一方面可使受僱人於投入研發時便能明確預見其職務發明之歸屬與可得利益之分配，而能全心專注於技術的研發，另一方面也因規範明確，而能減少受僱人與僱用人間針對權利歸屬所生之爭議，不失為我國可借鏡之處。



(二) 大學職務發明人最低比例報酬請求權之保障

德國受僱人發明法 2002 年修法廢除「教授特權」，而明確規定大學教職員之發明為職務發明，也使得大學從此擔負起教授研發成果技轉的重任。然為兼顧教授投入產學合作之誘因，受僱人發明法特別規定大學受僱人可以請求大學因該職務發明取得利益之 30% 為報酬。此所得利益 30% 的報酬請求權，對大學產學合作推動的意義頗為重大：一者因為其為法律特別規定之請求權，具有相當的保障，可避免教職員與學校談判能力落差所生的不公平情形發生。再者因為大學教授與民間單位的受僱人本質上有差別，教授的研發不以商業化為主要目標，其能自雇主取得的誘因本來就不多，固定最低比例的報酬請求權有助提升教授技轉之誘因。三者因為 30% 報酬是以學校技轉之毛收入 (gross income) 為計算基礎，換言之，學校技轉單位在技轉時，必須更加努力就該技術爭取最大的技轉利益，否則在支付給發明人 30% 毛收入之報酬後，再扣除行政、專利申請與維護等費用，可能反使學校可得之技轉收入所剩無幾。因此，此 30% 報酬請求權之規範，除可鼓勵教授研發外，亦同時鼓勵大學將教授發明之技轉利益極大化，其所生效益頗值我國參考。

我國在部會所訂之研發成果歸屬用運辦法中，雖亦有發明人得請求固定比例報酬之規定，惟仍僅限於政府補助、委託或出資之計畫所生之研發成果方有適用，對於其他方式取得之發明，則仍適用專利法第 7 條，僅能請求「適當」之報酬，且各部會之規範方式亦未必一致。此外，目前雖已有大學訂定內部管理規範針對教授可取得之技轉報酬比例加以規定，然其仍屬個案，且對全面鼓勵產學合作的效果，恐不如政府於法令中明訂來得顯著。德國受僱人發明法中賦予大學教職員請求技轉收入 30% 的報酬請求權的規範方式，除可鼓勵教授研發外，亦同時鼓勵大學將教授發明之技轉利益極大化，其所生效益頗值我國參考。



三、 人才面：

(一) 由專業經理人管理技轉中心

職務發明雖歸學校，但是真正懂技術的卻是教授發明人，如要發揮最大技轉成效，必須要有全時的專業技轉人員，一方面能精確與發明人溝通以瞭解發明之細節，另一方面能充當發明人與潛在授權人的橋樑，以最好的方式行銷技術。

目前大學技轉中心的地位在於協助教授處理智財、技轉、新創等行政流程，其主管往往由學校教職員兼任。但教職員可能缺乏對專業技術的瞭解，對智財、法務及商業的理解也不足，也不常與產業界互動，不瞭解產業需求；因此，不易促成產學合作。若能將技轉中心轉變成為產學合作平台，聘請專職人員進行產業需求及大學技術盤整，透過媒合程序，來找出可行的產學合作，配合智財管理、法務規劃及商業模式設計，即可創造出持續長久的合作模式，創造產業、教授、大學、政府多贏的局面，而成功的合作模式可吸引更多的教授投入產學合作，即使技轉中心自主營運，也能因產學合作案件增加，而創造盈餘。

以德國的 TUM 為例，TUM 的技轉中心的主要負責者 Papadero 博士，就是由校外聘用的專業經理人，具有豐富管理智慧財產權的實務。透過業界豐沛的人脈關係與產業經驗，促成 TUM 教授發明與業界技術需求的連結。因此，自 TUM 技轉中心成立以來，已創造出 5000 件的企業諮詢及 1500 件發明公開。每年 TUM 可獲得 100 萬歐元以上的技轉收入，可使技轉中心維持自主營運，以較好的薪資招聘優秀人才，也能增加大學與教授的經費。國內的成功大學技轉中心亦自 2000 年起聘用具豐富實務經驗的專業經理人擔任執行長，並在專利申請量、技轉金額等方面取得豐碩的成果¹³⁸。

(二) 加強教職員有關產學合作之觀念的宣導

¹³⁸ 參考 http://www.naipo.com/Portals/1/web_tw/Knowledge_Center/Industry_Economy/publish-50.htm，最後瀏覽日期：2014 年 9 月 29 日。



產學合作需要學校、教職員及業界的密切合作，且教職員為研發的主力，因此大學應與教職員積極溝通並設法讓教職員建立正確的產學合作觀念（例如：權利歸屬原則、利益分配方式、產學合作的精神與目的等），以利產學合作的進行。

尤其在成果歸屬的觀念上，實務上不乏有教授不瞭解職務發明原則上歸學校，而在未知會學校且未經共同同意的情況下，私自與產業界洽談合作甚至技轉的案例。此現象除已與專利法之規定相悖，對於大學產學合作的推動亦產生負面的影響：一者因教授往往因為欠缺技術行銷及授權的專業，而無法從業界取得最大的利益，若有重要發明產出時，也缺少合適的商業模式來擴大技術的價值。再者，學校因無法全盤掌握研發成果，以致於亦無法妥善管理與運用之。因此，要改善這個狀況，教職員必須瞭解正確的成果歸屬觀念，學校才能協助發揮研發成果的最大價值，提供產業最需要的技術，相對的，教職員及學校才能獲得最多的回饋。研發成果若能匯集在技轉中心，透過技術評估與組合，即可針對不同企業需求，提供解決問題的綜合技術。因此，客製化多樣性技術組合所創造的價值，將遠大於個別技術權利金的總和，也會使教職員及學校獲得最大的技轉回饋。