

# 美国高校教师科研权利的法律保障

王报平<sup>1</sup>, 常文磊<sup>1</sup>, 张 瑞<sup>2</sup>

(1.对外经济贸易大学 学科办, 北京 100029; 2.对外经济贸易大学 校友会, 北京 100029)

**摘 要:**美国高校教师享有的科研权利是学术自由权利的一个重要组成部分。教师的科研权利依据合同法,由与校方签订的雇佣合同来落实、保障。不同高校的学术惯例、历史传统对教师科研权利的具体内容有着一定的影响。

**关键词:**高校教师; 科研权利; 法律保障; 美国; 学术研究

**中图分类号:** C644

**文献标志码:** A

**文章编号:** 1674-2494(2015)01-0095-05

大学作为一种学术机构,以学术为根基,围绕高深知识,进行着各种各样的传承与创新活动。从事教学、科学研究以及将研究成果加以公布并由同行进行评议,基本上是美国所有高校教师学术生涯中的一个重要部分。选择成为高等院校中的一员,对教师来说也就意味着要致力于推动学术思想的发展并有责任和义务参与各类学术成果的评判。美国高校教师作为学术职业人员所获得的专业职称、薪金以及学术休假等基本上都取决于教师个人的创造力以及作为一名学者的影响力。而独树一帜的思想很可能将高校教师置于和同事、管理者、董事会或是社会大众相对立的一面。从法律上保障高校教师的学术研究自由权利可以使教师自由地选择课题从事研究,得到真实的研究结论和成果并自由选择公开研究成果的适当时间和方式,即高校教师可以有一个宽松的环境,充分享受学术研究自由的权利。

## 一、合同法及雇佣合同对美国高校教师科研的影响

### 1. 明示合同的作用

在美国,高校教师选择研究课题方向的权利主要由合同法,即明示合同来保障。高校教师在从事科学研究的时候,除了在选择研究课题的方向上容易产生各种纠纷,如何争取科研经费和其他支持以进一步开展实际研究工作也是教师和学校都比较关注的问题。对于校内的科研经费支持,与其他需要在雇佣前进行谈判的重要事宜一样,也需要教师和学校进行商谈。美国高校校方常常将给予教师的科研支持看作是教师薪酬的叠加,在签订合同时往往慎之又慎。由于学校提供的科研经费资助等很难满足多数教师的科研需求,很多教师尤其是物理学和生物学领域的教师,因为一些复杂的实验的要求,更需要依靠外界,尤其是联邦的资金支持。教师在争取科研经费以及其他相关支持时,也会借助明示合同——合同法的一些基本规定来保障自身的正当权利。如,爱达荷州教育董事会(Idaho Board of Education)曾试图阻止将研究基金授予一名在爱达荷州立大学从事西北太平洋同性恋集体研究的教授。董事会的执行主席认为,这项研究在曾由一些学者发起签署的协议中列为不被授予资助的一类,同时也不在爱达荷州纳税人

**收稿日期:** 2014-10-22

**基金项目:** 教育部人文社会科学一般项目“研究型大学教师绩效评价制度研究”(12YJA880029);北京市社科规划一般项目“北京高校人文社会研究组织管理模式的探索与创新”(11JGB066);对外经济贸易大学党建研究课题“高校生参与民主管理和监督的渠道研究”(84071404)

**作者简介:** 王报平(1975-),女,河南平顶山人,助理研究员,教育学博士,主要从事比较高等教育、大学治理等研究。

的支持之列。该教授以违反雇佣合同为由起诉到联邦法院, 法院很快判定董事会败诉, 董事会只能同意给予教授一定数量的研究资助<sup>①</sup>。

有限的学校资金和不断提高的科研条件要求, 使各学科教师们不得不努力寻求外部的资金支持。在争取外来资金支持方面, 法律基本上没有什么限制。对于资金的来源, 法律也没有明确规定, 无论是联邦或是州法律都没有明令禁止哪些款项不能接受。因此, 教师 and 高校可以自由募集和接受来自任何方面的科研资金, 包括一些来自专制政府甚至是非法组织和个人提供的款项。虽然这些做法有时会使教师和学校陷入公共舆论的漩涡<sup>[1]30-32</sup>。

## 2. 默示合同的作用

除了明示合同, 教师还可以依据默示合同, 包括学校颁布的校规、发放的教师手册以及和校方签订的雇佣合同等来保障科研权利。一般说来, 合同法、校规和教师手册等文件中对于教师科研权利的保障和阐释都会在雇佣合同中得到体现。如果有科研选题权利受到损害的情况, 教师可以随时对任何限制他们选择研究课题的行为以违反雇佣合同为由进行申诉。

除了书面合同, 一些所谓“潜规则”也具有重要作用: 教师工作的所有方面不可能都以文字形式在合同中予以表述, 在法律实践中, 法庭通常会将一些“习惯和惯例”作为必需的补充充实合同的含义, 即将存在于校内的一些不成文“潜规则”视为是得到了合同双方的默许, 作为一种默示合同看待。

对于教师的科研工作, 学校有默认的义务为其提供一定的其他类型支持(例如, 图书馆或实验室, 每周一定量不用上课或开会的自由时间)。理论上, 没有获得必需科研支持的教师都可以借助默示合同, 上诉学校违反了雇佣合同。但是, 对于学校提供的科研支持的类型和程度在合同中很难明确阐述, 法庭极不情愿也很难审查高校对教师科研需求满足程度是否合理, 因此实际当中教师在此类诉讼中获胜的机会并不多。

法律对于教师寻求外部资金支持的行为没有约束, 但是高校常通过颁布规章和制度, 即默示合同, 规范教师的此类行为。由于诺华合约案的影响, 美国大学教授联合会(AAUP)于2012年公布了《关于学术界和企业界合作的指导性原则及措施》, 指出校企合作可能引发的风险, 如发表推迟、利益冲突、保守信息, 总结出56项针对学术界和企业界的合作关系的指导性原则。“呼吁大学应该禁止师生参加那些打着科学研究旗号的市场牟利项目”<sup>[2]</sup>。

诸如此类的规定一旦由高校颁布、实施, 就会对教师具有法律意义上的约束作用。如果教师对此类校规持有异议, 可以向校方提出, 学校接受了教师的提议, 对相关政策进行了修改, 或者教师在和学校签订雇佣合同的时候约定可以有例外情况, 就可以不受限制; 如果资助者和教师签订的是私人性质的资助合同, 也不受限制。否则, 一旦教师和校方在这类问题上产生了纠纷, 教师又不愿放弃已经获得的课题资助, 就只能辞职。

此外, 需要指出的是, 在接受外部科研资金资助的时候, 多数情况下都是由学校出面签订科研合同。投资者认为学校比教师个人更具有保障性, 倾向与学校签约; 教师作为实际的研究承担者, 同样倾向由校方出面签订科研合同, 一来可以获得大量研究资助, 同时又没有与投资者直接合同义务; 校方出于调控外部资金, 保证学校政策能贯彻落实的原因, 也愿意直接和投资方签约。签约时, 有些学校会向投资方要求获得一定比例的管理经费, 以补偿用在合同签署、管理以及监督合同履行等方面投入的支出。学校在决定外部投资协议的内容方面有绝对的决定权, 如果学校拒绝与某一投资方签约, 教师无权更改<sup>[1]33-34</sup>。

## 二、知识产权法与美国高校教师科研成果的保障

法律法规允许教师自由选择研究课题并不意味着教师可以自由地处理相关研究成果。美国的知识产权法保障公众获得新思想、新知识和新发明创造的权利, 因此教师的科研成果不能由教师专属, 应该

<sup>①</sup>P. Healy L. *Idaho Board Settles Lawsuit by Professor Who Lost Grant to Study Gay Communities*, *Chronicle of Higher Education Online*, 1998, April 20.

在适当的时间公布于众。但是如果有谁对教师的科研成果加以转引或应用就涉及到了教师的知识产权问题。美国知识产权法同样对教师科研成果的知识产权也进行了最有效的保障。

### 1. 版权保障

美国的知识产权法严格区分了不同类型研究成果的主要区别,根据不同情况分别采用版权或是专利权对原创者的成果进行保障。版权保障的原创成果,主要包括文学、音乐、戏剧、舞蹈、美术、电影和其他音像制品以及建筑设计等不同类型的具有创造性和思想性的成果。联邦版权法规定,成果必须通过“固定的具体的表达媒介”,即印刷品和声像、音像制品或是电脑光盘等媒介表现出来。也就是说,该成果必须具有能被其他人识别以及可以用来交流的物质形式<sup>[3]</sup>。美国高校教师的科研成果按照成果形式采用不同的法律进行保障;大学教师的学术成果,如学术期刊上发表的研究论文传统上认为是版权保障的内容。

### 2. 专利权法保障

一切新发明、新产品或是具有新工艺、新技术等形式的成果,即更物质化或具体的成果一般是用专利法来保障。高校自然科学领域的教师,包括理学、工学等领域的发明成果基本上是由专利法予以保障。除了一些特殊的受版权法保障的研究成果可以产生大量的物质回报外,多数情况下,成果专利具有更明显的商业价值。因此,教师的科研成果采用专利法保障时对违法者的惩戒力度往往更大一些,被侵权的教师可以获得相对更多的补偿与救济,有时能获得三倍以上的有意侵害赔偿。

在采用版权法还是专利法来保障教师的某一科研成果问题上也会遇到一些难题,使教师或校方很难作出判断,因为有些情况下二者的区分并不明显,比如电脑软件产品,这个时候往往只能依靠法庭和专业的法律人士进行裁决。

专利法、版权法或者是已有的法庭判例对科研成果的保障,为美国高校和教师提供了一个关于知识产权保护的基本标准。越来越多的高校在此基础上制定了本校的知识产权保护规定。学校的“土政策”可能会使某一事件的结果发生戏剧性的改变,因此教师在签订雇佣合同时应该对学校内部颁布的规定有所了解。

另外,高校在与企业合作进行科研开发或是向企业转让科研成果与技术的时候,也常会碰到知识产权问题:高校倾向于保留研究成果的知识产权,即使研究工作完全由公司出资支持,而关键的工业研究项目往往涉及公司的保密信息,公司对于至关重要的研究项目和成果,很少主动将产权转让给大学,大学常常不得不延迟出版研究结果,等待资助者解密<sup>[4]</sup>。在这类纠纷的处理上通常也是以二者签订的科研合同为依据。

对于由政府资助科研项目的研究成果保障,《拜杜法案》发挥了关键作用。1980年,美国国会通过了由参议员 Birch Bayh 和 Robert Dole 共同提出的《拜杜法案》(The Bayh-Dole Act),这一法案又名《专利与商标法修正案》(Patent and Trademark Act Amendments of 1980),1981年生效<sup>[5]</sup>。该法案赋予大学和非盈利研究机构对于联邦政府资助的发明创造享有专利申请权和专利权,鼓励大学展开学术研究并积极转移专利技术,以促进小企业的发展,推动产业创新。《拜杜法案》对于美国大学在科学研究方面的重大发展起到了重要作用:大学专利授予数从1980年的246件增加到2000年的3109件<sup>[6]</sup>。同样也是由于受诺华合约案的影响,2004年,AAUP发表了《关于企业资助学术研究的声明》,提出高校在与企业进行合作时不能以牺牲大学的研究和发表自主权为代价<sup>[7]</sup>。

## 三、高校教师科研成果“雇佣作品”与“法人作品”的区分与保障

### 1. 版权中的“雇佣作品”与“法人作品”

美国版权法一条总的原则是,保障原作者的版权,作为版权的所有者,原作者拥有研究成果的各种使用权利。与教师作品版权归属问题相关的原则有两个:雇佣作品(work for hire doctrine)、教师例外(teacher exception or academic exception)。雇佣作品作为版权法中的一个例外原则,是将实际作者以外的人或组织视为作者的一个例外。而教师例外则是雇佣作品这个例外的例外,即认为教师所创作的作品并

不属于雇佣作品, 版权归属于教师。

教师的学术成果是否应被界定为受雇作品自 1976 年版权法案修订后争议一直不断。校方认为他们应该拥有版权, 因为法律上认定教师是学校的受雇佣者, 受雇从事教学、科研, 教师有出版、发表研究成果的义务。教师的教学任务常因为科研的进程而进行调整, 教师在高校中享受带薪假期以便于更好地进行科研, 学校还需要对教师的学术质量进行监督, 因此, 学校承担了与学术成果相关的大部分投入。另外, 学校还为教师提供了图书资料、电子数据、办公条件以及本科生和研究生作为研究助手等, 所有的一切价值不菲。总之, 教师的学术成果是在学校的指导下, 在学校的支持和资金投入下取得的。

教师则认为, 自己确定了课题研究的方向和进程, 选题不当还有可能要承担引发严重法律问题的责任, 因此, 教师并非是为了雇主而是独立地进行创造活动。随着科技的进步, 教师从事研究创造并不一定局限于学校, 而将教师的学术成果归为学校, 会极大破坏研究者们创造和共享科研成果的愿望, 况且, 教师作为科研成果的所有者一直是美国多数高校的传统。

在法律规定方面, 美国 1909 年版权法有关雇佣作品的规定, 尽管采用了“雇主”一词<sup>[7]</sup>, 但实际上并没有区分雇佣关系与独立缔约人(与雇佣关系相对的一个概念)的不同, 认为凡是委托作品均可以称为雇佣作品。现行版权法对此进行了修订: 将雇佣作品区分为两个门类, 第一类是存在雇佣关系的雇佣作品, 即作品是在职务范围内出于工作目的而创作的, 则该作品的版权所有人即为雇主; 第二类是指独立缔约人受委托所完成的 9 个类别的作品, 并且双方签署了明确的委托协议, 则该项产品也被视为雇佣作品。

这种通过确立不同判断标准对雇佣关系进行界定, 事实上显现出美国司法实践倾向保护创作者的权利。此外, “教师例外”原则作为美国司法界长期存在的一项传统规则, 也是保护原创作者权利的一种体现。所谓教师例外是指, 对于教师的科研成果, 不适用雇佣作品原则, 应由教师本人享有成果的版权。这项规则是从法庭判例中逐步发展而成的一项普通法规则, 在成文法上并无明确规定。教师例外规则是起源于历史悠久的学术自由传统。

高校对于版权归属问题也会制定适用本校的政策并以此为依据处理此类问题纠纷。但是这种做法引起了许多学者的质疑, 认为这种政策并不是一个明确的书面协议, 合法性令人怀疑。2005 年, 堪萨斯州国民教育协会诉堪萨斯州立大学董事会案中, 法院认定版权归属问题可以作为雇佣条件的内容受州法律规范。大学在制订政策时有义务与教师工会进行协商。因此, 学校产生此类纠纷时有可能不再受学校自治特权的保护<sup>[8]</sup>。

总的说来, 各个高校的版权政策是为了满足学校不同的发展目标而制定的, 是非对错不一而论。各高校的版权政策常建立在学校应该拥有版权的理论基础上, 同时它们还认为这种政策不需要以牺牲教师的利益为代价。如果各高校版权政策的内容和实际操作时不带有太多强制性, 一般来说不会引发争议。

## 2. 专利权的分配与合理应用

(1) 与联邦版权法的情况不同, 专利法规定发明人即使是受雇佣者, 多数情况下也都是发明人自己拥有专利权。在一些特殊的情况下, 被雇佣者受雇进行某一项发明时, 则雇主拥有该项成果的最终专利权。但当受雇人受雇进行某种发明却创造出了另外的成果, 则是由发明人拥有此发明的专利权。大学教师的工作本身含有学术研究的要求, 但是从事哪一领域的研究以及要获得什么样的研究成果, 作为雇主的高校方却很少给予指导, 因此不是所谓的“受雇发明”。校方作为雇主获得补偿的方式可以免税使用该发明, 另外, 学校对于教师的科研发明提供了一定的财力和物力支持因而对发明具有优先“购买权”。

与版权法类似, 高校中专利权的分配也取决于合同。越来越多的高校校内专利政策规定, 教师专利权在教师的雇佣合同中约定, 也可根据情况作为一份独立的合同文件另外签署。

美国各高校的知识产权政策有很大差异。按照学术自由的原则, 教师科研成果是否有必要改进或实现转化, 这些看似是纯学术的事务应由教师本人作出判断。但事实上, 美国多数高校的专利和版权政策都没有将这些事务看作是纯学术事务, 而是将其与其他作为学术附属的事务分开对待。校方给出的解释是, 不能确保教师可以准确地把握如何进行学术研究以及如何正确处理研究成果<sup>[1]43-45</sup>。

对于教师科研成果何时、如何实现共享的决定权,美国的法律和实践层面都积极肯定,由教师自身来把握——法院和多数高校校方都坚信,教师在这一方面具有很强的判断力。因此,教师对科研成果拥有一定的版权。即便是有的高校政策规定学校拥有教师科研成果的版权,但是对于教师决定何时、以何种方式公布科研成果的做法也不进行干预,而是选择一种最简单的做法:与教师分享版税。

对于教师选定的出版科研成果的出版社,一般在出版手稿前都会要求与教师签订一个关于版权责任的合同,一旦产生版权纠纷,出版社可以不承担任何法律责任,利益也不会受到任何影响。

(2)教师的科研成果中还涉及到“公正运用”的问题,即在引用其他人研究数据和研究成果的时候,需要征得版权人的许可,不损害原作者的利益、不影响他们进行下一步的研究。合同法中“公正运用”的规定对教师运用申请了版权的资料提供了一定的保障。联邦版权法案(The Federal Copyright Act)也规定,“公正运用申请了版权的成果……出于批判、评论……教学……学术,或是研究的目的,不侵犯版权”<sup>①</sup>。

因此,由于公正运用产生纠纷的情况并不多,一般是版权作品用在了课堂教材或是课堂读物时会引起一定争议。但是,随着跨学科、跨学校协同研究的出现,公正运用方面的争执不可避免地会发生。美国各高校和联邦机构都在积极地研究对策以避免发生此类情况<sup>[1]46-48</sup>。

#### 参考文献:

- [1] Steven G Poskanzer. Higher Education Law the Faculty[M]. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 2002.
- [2] 林 杰. 美国新自由主义对学术自由的影响——以加州大学伯克利分校的诺华合约案为例[J]. 比较教育研究, 2014(3): 1-6.
- [3] 周志宏. 学术自由与大学法[M]. 台北: 蔚理法律出版社, 1989: 99.
- [4] 王晓阳, 张京顺. 美国大学的社会责任与学术自由理念[J]. 清华大学教育研究, 2000(4): 115-121.
- [5] 刘易斯·布兰斯科姆. 知识产业化[M]. 尹宏毅, 苏 竣, 译. 北京: 新华出版社, 2003: 291-328.
- [6] 李晓秋. 美国《拜杜法案》的重思与变革[J]. 知识产权, 2009(3): 90-96.
- [7] 董泽华. 论美国版权法中教师作品版权的归属及借鉴意义[J]. 科技与法律, 2007(6): 63-68.

## Study on the Legal Guarantee for the Scientific Research Rights of Faculty in American Universities

Wang Baoping<sup>1</sup>, Chang Wenlei<sup>1</sup>, Zhang Rui<sup>2</sup>

(1. Division of Academic Department, University of International Business and Economics, Beijing 100029, China; 2. The Alumni Association, University of International Business and Economics, Beijing 100029, China)

**Abstract:** Research rights of the faculty in America universities is an important part of academic freedom rights. In accordance with contract law, research rights is implemented and protected by employment contracts signed by faculty and university authorities. The academic practice and research historical tradition in different universities influence the specific content of faculty's scientific research rights.

**Key words:** university faculty; research rights; legal guarantee; America; academic research

(责任编辑 石丽娟)

<sup>①</sup> 参见 Steven G. Poskanzer: *This Common Law Doctrine was Codified for the First Time in the 1976 Copyright Act, Higher Education Law The Faculty*, Baltimore: The Johns Hopkins University Press.