

此對國家整體教育、學術、科技、文化之發展有巨大之不良影響。非立法者及社會所樂見者。

雖然著作權法第六十五條列舉了四種判斷標準，然第四十八條也會產生相當之「認定的問題」。(註 25) 諸如如何認定圖形著作、視聽著作等之「一部分」之範圍。又「絕版」或「難以購得之著作」其較明確之定義為何？如何證明及認定？嚴格來說根據那一種出版品工具資料(書目)或何機構或何人之認定為標準？本國出版品(中國大陸也一樣)至今無一公認之權威性中文書刊資料工具資料(書目)以資查證，西文尚有些此類工具可資查證。當館員從事「館際合作」服務時如何處理呢？是由提出需求之申請館負責查明呢？或是由供應館負責查明？或是由資料需求之讀者(閱覽人)個人負責提出證明？如有違反著作權法之重製權時，是由上述何館何人負責。「館際合作」又是現今國內、外圖書館不可或缺之服務。(尤其大專學校、研究機構等學術圖書館需求殷切)因為世界沒有一個圖書館可說無所無有之完全自足之圖書館，即使著名的美國國會圖書館、哈佛大學圖書館等也不能說具有所有古今各種資料，祇是相對的比較完整、豐富而已。而當今世界圖書館界所倡導之「資源共享」、「館際合作」等觀念也是源自於西方先進國家，包括這次影響我們修法之美國。尤其占「館際合作」很大比率的是提供(影印或傳真)近期期刊文獻服務，更是常常處於是否可能觸犯法律之邊緣。事實上，在各國(含美國)國家、學術(大專)圖書館在其有限經費及使用頻率等條件下，不可能購齊所有期刊，在有效之圖書館經營管理理想下，多利用「館際合作」支援。

十、行政管理

新修訂之著作權法就著作人之認定標準與以往之著作權法有重大之改變；過去無論私人或法人出資聘人祇要在其企劃下，該受聘(僱)人所完成其職務上之著作，除非另有約定外，著作權皆屬出資人(僱傭人)。但新修訂之法律則變更規定其著作權除另規定外(如

果契約約定以出資人或其代表人爲著作人），皆屬該受雇（聘）人所有。（新著作權法第十一條、第十二條）爲順從此一新的變更規定，無論公立（各級政府所屬或公立學校所屬）或私立（各法人及私立學校所屬）之圖書館爲發展、推動本身館務時，便要先與其所屬員工及受聘人簽約，使其在圖書館企劃下完成其職務上之工作，其著作權屬於圖書館所屬之法人或機構了。如該等員工或受聘人拒絕簽約時，就會對圖書館及其負責人造成困惑；一則是由該員工（受聘人）保留其著作權或解聘該員工（受聘人）；或調動擔任其他工作。如此在經營管理上增加了麻煩。同時也可能由於此種原爲善意的獎勵文化創作之措置，反而使很多圖書館在編輯（例如：書目資料選擇編排、資料庫之編輯等）、改善服務等工作上遲疑不前。對讀者、對學術、對文化、甚或對員工（或受聘人）皆不好。這項規定之獎勵創作並增加一般創作者與財力雄厚之出版商之談判籌碼，用意雖佳。但對大多數之創作者幫忙不多，因爲僱主（或出資者）多數會要求創作者簽約將著作權屬於僱主（出資者）。可是此一規定使以服務文化爲職志（絕大部分非營利）之圖書館增添了經營上的麻煩，或挑起了員工與圖書館間之感情不睦，吃虧的還是整體國家、社會及人類文化。

圖書館所屬之法人，由於新著作權法第一百零一條之規定對於圖書館之代表人、代理人、受雇人因執行業務，犯本法第九十一條至第九十七條之罪者與行爲人同負連帶之處罰（罰金）。故各圖書館及其所屬機關（法人）必須於經營上嚴加督導其員工及代理（表）人，（參看新法第一百零一條之條文）以免侵犯他人之著作權，提高對智慧財產權之尊重，足見新法有非常積極的一面。