

案例 1 著作人之認定原則及僱傭關係 下之著作人歸屬

甲的企劃能力甚強，在業界頗有盛名。A公司為一家新成立的公司，為了能在最短的時間內於業界闖出一片天，於是高薪聘僱甲進入A公司。甲與A公司雖有就透過甲的人脈引進公司的案子雙方應如何分配抽成，簽立書面合約，但合約中對於甲職務上所產生之著作歸屬問題，並無特別的約定。

一年後，甲被A之競爭同業B公司挖角。甲到B公司任職後，便將甲先前帶進A公司的案子，並在甲公司任職期間由甲完成的企劃案初稿稍事修改後，直接拿給B公司使用。試問：

(一)A公司可否對甲提出著作權侵害之告訴？

(二)如果上述案例，著作是在1992年7月1日完成，結果有無不同？

一、原則以實際創作之人為著作人

著作權法第10條規定，著作人於著作完成時，享有著作權。故著作權，包括著作人格權及著作財產權，是歸由著作人所享有的。因此，誰可被認定為「著作人」，就顯的格外的重要。依著作權法第3條第1項第2款規定，著作人，指「創作著作之人」而言。故實際上投入精神勞力之創作者，原則上即會被認定為著作人，進而享有著作人格權及著作財產權。本款規定不難理解，蓋法律理當將權利賜給真正從事創作之人，而為如上的規定。

二、著作權法的二個例外——僱傭關係及聘任關係下之著作人約定

著作權法原則上雖係以創作著作之人為著作人，但有二個例外之規

定，亦即在(一)僱傭關係、(二)聘任關係之下，法律例外的允許雙方當事人得約定以非從事實際創作之人為著作人，進而享有著作人格權及著作財產權¹。本篇先介紹第11條（僱傭關係）的規定如下。

三、僱傭關係之例外規定

著作權法第11條規定：「受僱人於職務上完成之著作，以該受僱人為著作人。但契約約定以僱用人為著作人者，從其約定（第1項）。依前項規定，以受僱人為著作人者，其著作財產權歸僱用人享有。但契約約定其著作財產權歸受僱人享有時，從其約定（第2項）。前二項所稱受僱人，包括公務員（第3項）。」這樣的法條規定，讓人看的有點眼花瞭亂。筆者將之解構分析如下，以利讀者記憶：

(一)原則上，在僱傭關係下，基於契約自由原則，雙方可以自由約定誰當著作人，亦可自由約定著作財產權要由員工或雇主來享有，如何約定，原則上是雙方高興即可。

¹ 為何立法者容許例外的可約定非實從事創作之人享有著作人格權及著作財產權？嚴格的思考這個問題，就著作財產權來看，因係財產權的性質，本質上具有一定程度的可轉讓性，在我國採二元論（即著作人格權與著作財產權為二個可分離的獨立權利）理論下，著作尚未完成之前，預先與雇主約定著作財產權歸雇主享有，理論上不會有多大的問題。但就與實際創作者精神、人格有密切關係的著作人格權而言，預先約定著作人格權由雇主享有，就人格權一身專屬性之特質來看，連著作人格權亦可由他人享有，理論上總讓人覺得有點格格不入。惟若從著作權法發展史觀察，世界第一部著作權法——18世紀之英國安妮著作權法，其產生的背景，乃因在過去英國政府為了箝制人民的言論自由，將出版印刷的特權僅透過王室給予少數的出版商來享有，造成由少數之出版商全面壟斷出版的利益。此壟斷的特許制度經過一、二百年後，該特許法最終遭國會廢除，特許法一廢，出版商幾百年來壟斷的利益就此喪失。然出版商也不是省油的燈，他們另外透過對英國國會不斷的遊說，宣導應立法保護作家創作的經濟利益，最後國會終於通過安妮著作權法案，以法律明文保護著作人的權利，此即著作權法的濫觴。然出版商亦在法案中佈下伏筆，亦即安妮著作權法規定得約定他人（非實際從事著作之人）為著作人，使得出版商可透過迂迴的方式，再度經由此類的約定取得出版等利益，此規定可說是我國著作權法第11、12條最原型條文。就近代的自由經濟體制以觀，因出資人或僱用人對於創作的產生，常常亦投注相當的金錢及心力，故從經濟現實來看，第11、12條的設計，只要契約雙方約定時，沒有顯失公平的情形，其實是尚能接受的，因如此可讓出資者能全面性的安心利用他人之創作，當出資者或老闆約定後成為著作人時，因所有的權利均在他們手中，就不用擔心創作者回頭以其他之權利，尤其行使著作人格權來箝制出資者之利用權能的麻煩問題產生。

(二)若無約定時，就如同本例題的情形，著作權法是這樣子設計的：

1. 在僱傭關係下，著作權法還是很「照顧」辛苦的員工。所以，老闆（包括自然人或法人，如公司等）與員工沒有特約時，就以員工為著作人。

2. 不過，老闆付給員工薪水，不外乎是要員工幫他賣命。老闆的薪水不能白付的，所以，著作權中，最重要的經濟權能——著作財產權，則歸雇主享有。亦即無特約時，員工為著作人，但公司為著作財產權人。這樣的設計，可說是讓員工得了面子，老闆得了裡子。

因此本題情形，案子雖是因甲的人脈關係才引進A公司，然甲僅就伊進來的公司的案子於酬勞上如何分配抽成方面，與A公司有訂定契約，但就著作權由誰享有，雙方並無任何口頭或書面上的約定，則無特約時，依11條第2項規定，以員工為著作人，公司為著作財產權人。本題企畫案初稿係甲於執行職務中所為的創作，依著作權法第11條第1項前段，甲為著作人，但著作財產權屬於A公司所有。甲若將該企劃書稍事修改後，交給乙公司為重製行為等之利用，甲係侵害到A公司的著作財產權。

四、舊法時期僱傭關係下的著作權歸屬問題

以上是指現行著作權法僱傭關係著作權歸屬的規定。惟著作權法關於這個問題，曾經過多次的修法，是以每個時期關於僱傭關係下著作權歸於老闆或員工之規定並不相同，茲整理如下，供讀者參考：

(一)1992年6月11日以前（含11日）

此時的著作權法對於僱傭關係下的著作權應由誰享有，並沒有明文規定，僅於第10條規定出資聘人所完成的著作，其著作權歸出資人享有。因於比較平行關係之委任契約情形，仍是由出資人享有著作權，故舉重以明輕，具「上下服從關係」的僱傭契約，更應為同一之解釋，而由僱用人享有著作權。

(二)1992年6月12日（含12日）～1998年1月22日（含22日）

1992年6月10日公布於（同年月12日生效）的著作權法規定：「法人之受僱人，在法人之企劃下，完成其職務之著作，以該受僱人為著作人。但契約約定以法人或其代表人為著作人者，從其約定。」在此期間，若無特別約定，是以員工為著作人。