

## 經典案例

# 工作上的著作不要隨意使用

## 故事

Lily為了應徵文創公司的設計師職缺，提供了自己過去當SOHO族時獨立接案完成的作品集。主管Shane透過作品集瞭解了Lily的創作調性後，決定雇用Lily，並在Lily的作品集中，發現Lily曾經有三個幫「狠健康」食品公司做的平面設計，不論是在調性、配色、或排版方式上，都非常適合改來做給客戶「艾漂亮」化粧品公司。因此，主管Shane要求Lily直接從做給「狠健康」食品公司的三項作品中，改出一個新作品提案給文創公司的客戶「艾漂亮」化粧品公司。

Lily雖然覺得主管Shane的要求不妥，但因為交件的時間很急，加上這些作品都是自己原創的，認為應該不會有問題，所以還是從這三項作品中改出一個「艾漂亮」化妝品公司非常滿意的新作品。

「艾漂亮」化妝品公司立刻交給臉書小編開始進行宣傳，沒想到才經過數日，「艾漂亮」化妝品公司就接到「狠健康」食品公司的律師函，律師函中宣稱「艾漂亮」抄襲「狠健康」食品公司的文宣，侵害到「狠健康」食品公司的著作權，Lily這時候才發現，原來當時在接案時，「狠健康」食品公司要求Lily簽署的報酬收據裡，竟然記載一條「因本案而完成的作品，著作財產權

均歸屬於『狠健康』食品公司所有」的約定。此時，Lily會有法律責任嗎？

又因為爭議發生後，主管Shane對外宣稱這是Lily自作主張的行為，與公司或主管Shane無關。Lily傷心之際離開設計公司，但因為Lily在此段期間曾利用自己在學生時代於學校創作的熊布偶，幫公司設計出一套森林動物玩偶。此時Lily不禁疑惑，這個動物玩偶的著作權歸Lily所有？還是公司所有？Lily以後還可以創作熊布偶嗎？

---

## 爭點

---

Lily為「狠健康」食品公司設計的作品，著作財產權是誰的？

Lily將自己學生時代完成的作品改為新作品供設計公司專案使用，著作權歸屬怎麼認定？

---

## 說明

---

一、合約可以用口頭或書面資料的方式作成，書面也不一定是正經八百的格式才算數

我國民法所承認的合約，可以用口頭的方式作成，也可以作成書面，而且不一定要明示，用默示的方式也可以作成（民法§153）。可以說在我國要成立契約並不困難，但如果沒有寫成書面文字，則當有爭執時要證明契約內容為何往

往會有困難，因此，建議藝文工作者還是要養成簽訂書面契約的習慣，切莫因為客戶是朋友介紹、或者因為案件很趕就忽視簽約的重要性。又即便最後沒有簽成正式的合約，若能從間接的資料中找出跡證佐證雙方之前有講好什麼事情，例如從往返的傳真紀錄、Email、Line或臉書Messenger等，或甚至開會時的手稿、錄音等證明雙方確實有講好怎樣的金額、作品內容、交期、乃至於違約金等，這些都可以作為一種佐證。基於這樣的說明，本案中Lily簽署的收據裡，有記載一條「因本案而完成的作品，著作財產權均歸屬於『狠健康』食品公司所有」的約定，「狠健康」食品公司當然會主張收據上的記載是契約約定的一部份。

## 二、著作財產權歸屬的判斷法則

其次，必須先說明一下著作權的歸屬如何判斷。

我國現行的著作權法不要求用登記的方式來取得著作權，只要完成著作，著作人就會取得著作權（著作權法§10）。因此第一個需要判斷的就是誰是著作人。在沒有特別約定誰是著作人的情況下，實際完成著作的人就是著作人，但著作權法允許當事人間另外約定以某一方為「著作人」，例如某位名人找人代筆寫文章時，可以約定以該名人作為「著作人」，這時候於完成著作時，該名人就享有著作權法之保障。

第二個需要判斷的是有沒有僱傭關係，也就是實際上完成著作的人是否是某個單位、公司的內部員工。此處所稱的內部員工是方便要與第三個判斷所稱的「受聘人」，亦即外

部專案合作、或俗稱的外包廠商作區別。有沒有僱傭關係可以從多種標準進行判斷，例如有無投保勞健保、有無薪資單、有無打卡紀錄或上班的辦公桌等，只要證據能顯示有**提供一定時間給公司、換取公司給付薪資的這種互動關係即可**。如果有僱傭關係，則應注意在進入公司時，是否曾簽署過類似文件提到著作財產權歸屬的約定。如果沒有約定，著作權法考量公司雇用員工可能就是要從事一定的創作，因此將職務上完成的著作，其「著作財產權」規定給公司雇主、把「著作人格權」歸屬給員工也就是實際完成著作之人。拿到財產權的公司有權利決定如何利用著作物，而員工此時主要的權利是在要求適當的表達員工姓名、或不讓著作被醜化。既然公司有權利決定如何利用著作物，則員工就不能任意再使用這個作品，特別是跳槽或離職後，「千萬別以為」自己是原創者就可以任意利用在工作期間幫該公司完成的著作。

第三個需要判斷的是如果只是某單位、公司體制外的合作對象，通常發生在SOHO族、專案合作的freelancer上，此時是已完成作品來換取公司給付報酬，而非用一定時間來換取薪資，有這樣的關係時，還是要先注意有沒有相關文件或證據提到彼此有約定著作權歸屬於誰。若沒有，則著作權法的安排是讓「著作人格權」、「著作財產權」都仍歸屬於著作人，但公司或出錢的一方有「利用權」，這是因為這個著作畢竟是因為有人出資才能完成，而通常出資者就是基於想要利用這個著作之目的，才會出資聘請藝文工作者完成著作。至於出資者的「利用權」是毫無限制、或者帶有一定的

使用條件？這點就要看當初雙方在締約時有沒有以時間、地點、或次數、利用方式等因素作為締約之考量而定。總結來說，在沒有特殊約定的情況下，著作權法的安排是讓雙方都可以利用這個著作，但真正的權利仍保留給實際完成著作的著作人。

最特別的也是藝文工作者經常遭遇到的，是彼此「合作」卻又不講明著作權歸屬的狀況。通常因為某些有想法的人不一定有資金，而藝文工作者礙於人情，經常以「無償提供」作品給這些有想法的人利用，此時當有爭議發生時，宜善用著作權法第37條規定，如果沒有講到的，就推定為未授權，來合理界定雙方的合作範圍。

### 三、本案「狠健康」食品公司較容易主張自己有著作權

在本案的情形中，雖然Lily是自由接案的藝文工作者，如果沒有特別約定時，Lily理應享有「著作人格權」、「著作財產權」。但「狠健康」食品公司在給付報酬時的收據中記載一條著作財產權歸屬約定，而Lily也在上面簽名了，證據的形式上會明顯對「狠健康」食品公司較為有利。Lily當然有可能因為一時的輕率疏忽而沒有注意到著作權歸屬的約定，特別是這樣的收據並不是在契約一開始提出，而是在領錢的時候才著明，因此Lily在訴訟上仍有一點空間嘗試主張沒有注意過這樣的約款，因此約款對Lily不生效力，但這樣的主張並不容易成功。這也提醒藝文工作者，簽任何的文件都應小心注意，切莫因為時間急促或者字樣可能太小而疏忽簽名的的重要性。假若「狠健康」食品公司成功主張自己有

著作財產權，則此時，Lily未經得「狠健康」食品公司的同意，就將「狠健康」食品公司擁有著作財產權的三個作品改作為新作品，此部分就已構成著作權的侵害。

#### 四、主管及公司可能仍有共同侵權責任

在本案中，比較特別的是設計公司主管Shane。Shane在看過Lily的作品集後，特別挑出三個覺得可以直接改作用來交給客戶「艾漂亮」化妝品公司的作品，而Lily也配合主管Shane這樣的要求，而非重新以特定的元素概念重新製作，在這種情況下，主管Shane、Lily可能變成民事上的共同侵權行為人，以及刑事責任上的共犯。而公司也必須在民事上為兩人的行為負連帶賠償責任。因此主管Shane在作成相關決策指示時，不可不慎。如果主管Shane明知侵權行為，仍指使或同意Lily為之，那麼主管Shane與Lily除了民事連帶賠償責任外，另共犯侵害著作權的刑事責任，公司也可能被判處罰金刑。

#### 五、職務上著作之界限

最後要說明的是，職務上的著作，是指「在工作期間內」完成的著作。本案中Lily在學生時代自己創作了熊布偶，此布偶的著作權當然歸屬於Lily本人。雖然之後Lily在設計公司工作期間，改作了熊布偶並產生了系列商品，而改作後的商品是屬於職務上的著作，因此改作的森林動物系列布偶著作財產權應歸屬於公司，但熊布偶的原作其著作權仍歸屬於Lily，Lily離開設計公司後，仍可基於熊布偶的原作再為創作。

---

## 建議

---

簽名時務必仔細看過條文。另外不論是僱傭、或者出資聘請創作，能否保留著作財產權其實很多時候是經濟實力等締約地位來決定，在有合理的利益下固有可能由某一方取得著作財產權，但不必然表示日後藝文工作者就完全不能再為類似之創作，尤其許多藝文工作者有自己特定的風格及表達方式，因此重點是每次的創作是不是具體獨立的一個創作，並盡量不要重複利用之前已完成之作品，方為上策。

又職務上著作是指在與工作有關的期間內完成的著作，因此利用下班時間完成工作上要求的著作，仍屬職務上著作。許多藝文工作者可能會在下班後從事與工作無關的著作，為了避免爭議，建議應有合理的區隔方式，例如使用不同的電腦，或盡量不在家裡做公司的事、不在公司做自己私下接案的事，形成一個合理的區隔，方能避免產生誤會，導致公司將應屬於藝文工作者的私人創作，誤以為是職務上的著作，因而產生爭議。

---

## 參考法條

---

### 一、民法第153條:

「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。」

當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之。」

## 二、著作權法第10條:

「著作人於著作完成時享有著作權。但本法另有規定者，從其規定。」

## 三、著作權法第11條:

「受雇人於職務上完成之著作，以該受雇人為著作人。但契約約定以雇用人為著作人者，從其約定。」

依前項規定，以受雇人為著作人者，其著作財產權歸雇用人享有。但契約約定其著作財產權歸受雇人享有者，從其約定。

前二項所稱受雇人，包括公務員。」

## 四、著作權法第12條:

「出資聘請他人完成之著作，除前條情形外，以該受聘人為著作人。但契約約定以出資人為著作人者，從其約定。」

依前項規定，以受聘人為著作人者，其著作財產權依契約約定歸受聘人或出資人享有。未約定著作財產權之歸屬者，其著作財產權歸受聘人享有。

依前項規定著作財產權歸受聘人享有者，出資人得利用該著作。」

## 五、著作權法第28條:

「著作人專有將其著作改作成衍生著作或編輯成編輯著作之權利。但表演不適用之。」

## 六、著作權法第37條第1項:

「著作財產權人得授權他人利用著作，其授權利用之地域、時間、內容、利用方法或其他事項，依當事人之約定；

其約定不明之部分，推定為未授權。」

#### 七、著作權法第88條第1項、第2項：

「因故意或過失不法侵害他人之著作財產權或製版權者，負損害賠償責任。

數人共同不法侵害者，連帶負賠償責任。」

#### 八、著作權法第92條：

「擅自以公開口述、公開播送、公開上映、公開演出、公開傳輸、公開展示、改作、編輯、出租之方法侵害他人之著作財產權者，處三年以下有期徒刑、拘役，或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。」

#### 九、著作權法第101條：

「法人之代表人、法人或自然人之代理人、受雇人或其他從業人員，因執行業務，犯第九十一條至第九十三條、第九十五條至第九十六條之一之罪者，除依各該條規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科各該條之罰金。

對前項行為人、法人或自然人之一方告訴或撤回告訴者，其效力及於他方。」

