

5-1 職務著作規定之調整

相關條文：第 11、12 條

修法諮詢會議：第 35、37、39 次會議

一、緣起

依現行法第 11 條規定，受雇人於職務上完成之著作，如未與雇主另行約定者，係以受雇人為著作人，雇主則享有著作財產權，亦即著作人格權及著作財產權分別歸屬受雇人及雇主，此一規定雖係為維護受雇人權益之立法目的，惟與國際間均以雇用人為職務著作之著作人之立法例不符，且實務執行上易生爭議，例如：雇主修改離職員工於任職期間完成之職務著作，仍須徵詢該員工的同意。

又依據現行規定，職務著作之著作財產權僅能約定全部歸雇用人(出資人)所有或全部歸受雇人(受聘人)所有，惟本局 99 年委託蕭雄淋律師所撰寫之「著作權法職務著作之研究」報告，指出上述規定，限制當事人間不能作第三種約定之選擇(例如受雇故人擁有翻譯權、其餘著作財產權歸雇用人享有等)，對實務運作產生限制，建議修改現行第 11 條第 2 項及第 12 條第 2 項有關著作財產權之歸屬，讓雙方之約定更有彈性。

此外，出資聘請他人完成之著作，依現行法第 12 條第 1 項本文規定：「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。」依本局函釋¹，出資聘請他人完成著作時，受聘人如為法人，則該法人與其員工之間因為有僱傭關係存在，此時出資聘著作之著作人歸屬，依現行法第 11 條規定，在僱傭關係成立時，即確定由受聘法人或其員工享有，出資人無法成為著作人，因此，出資聘人完成之著作之著作財產權亦歸該受聘法人或其員工享有，出資人僅能透過現行法第 36 條、37 條規定，由著作財產權人轉讓而取得著作財產權，或經由著作財產權人授

¹ 參見本局 98 年 7 月 15 日電子郵件 980715a、98 年 6 月 16 日智著字第 09800047860 號函及 99 年 8 月 23 日電子郵件 990823b。

權而得利用著作。惟此見解與實務之運作不符，且造成著作財產權之歸屬會因受聘人為自然人或法人而有所差異之現象。

本次修法即將針對上述議題進行檢討、修正。

二、各國立法例及我國相關規定分析

針對職務著作之著作權歸屬，蒐集相關國家立法例作為參考，茲彙整各國立法例及我國規定說明如下：

（一）美國

對於職務著作之著作權歸屬，美國著作權法第 201 條(b)項規定：「聘雇著作：就本篇之目的而言，聘雇著作以雇用人或委託創作之人視為著作人，並擁有著作權之所有權利。但相關當事人簽訂書面文件另有不同之明示約定者，不在此限。」因此，在美國無論是僱傭關係或特別訂製、委託關係，除由當事人以書面另有明示約定外，均由雇用人或出資之委託人視為著作人，並擁有著作權之所有權利。

（二）日本

日本將職務著作之著作權歸屬，規定在日本著作權法第 15 條第 1 項及第 2 項規定²，依據該條文內容，除另有約定或規定外，在日本只要符合法人或其他使用人倡議、從事該法人業務之人於職務上完成、以法人等名義公開發表等要件，法人即為該職務著作之著作人，並依同法第 17 條第 1 項規定，享有著作人格權及著作財產權³。

（三）韓國

韓國則分別在其著作權法第 9 條及電腦程式法第 5 條規定職

² 日本著作權法第 15 條第 1 項規定：「基於法人或其他使用人（以下各條稱「法人等」）之倡議，而由從事該法人等之業務之人，在職務上作成之著作（電腦程式著作除外），如以法人等之名義公開發表，除作成時之契約、勤務規則或其他別有規定外，其著作人為法人等。」第 2 項規定：「基於法人等之倡議，而由從事該法人等之業務之人，在職務上作成之電腦程式著作，除作成時之契約、勤務規則或其他別有規定外，其著作人為法人等」。

³ 日本著作權法第 17 條第 1 項規定：「著作人享有第 18 條第 1 項、第 19 條第 1 項及第 20 條第 1 項所規定之權利（以下稱「著作人格權」），並享有第 21 條至第 28 條規定之權利（以下稱「著作權」）。」。

務著作之著作權歸屬⁴，檢視該條文規定，如係職務上完成的著作、以法人等名義公開發表，除另有規定外，係以法人為著作人，並依韓國著作權法第 10 條第 1 項規定，享有著作人格權及著作財產權⁵。

（四）我國

我國有關職務著作之著作權歸屬規定在現行著作權法第 11 條及第 12 條中，如為僱傭關係，除契約另有約定外，以受雇人為著作人，著作財產權則歸雇用人享有；如為出資聘關係，除契約另有約定外，以受聘人為著作人，著作財產權則依契約約定歸屬，如未約定，則歸受聘人享有，而出資人得利用著作。

（五）小結

綜觀美國、日本及韓國等國家之相關規定，在美國，除當事人書面明示約定外，原則上由雇用人或委託人視為著作人，擁有著作人格權及著作財產權；在日本、韓國，法人在一定條件成立下，得為著作人，並享有著作人格權及著作財產權。上述國家原則上均以法人為著作人，並享有著作權，例外則由受雇人或受聘人為著作人，與我國原則以受雇人或受聘人為著作人，例外以契約約定雇用人或出資人為著作人之規定不同。

三、討論重點

（一）職務著作之著作權利歸屬

1. 本局初步意見

102 年 6 月 20 日第 35 次修法會議，本局初步意見認為，現行法第 11、12 條規定在經過 81 年及 87 年修法後，相關條文內容已為各界可接受之社會秩序，在目前實務無重大爭議下，建議不修改相關規定，惟經過第 35 次、37 次及 39 次會議出席委

⁴ 韓國著作權法第 9 條規定：「法人的受雇人在行使職務中完成，並以法人的名義發表之著作，應以法人為著作人，除非另有合約或工作規章規定，電腦程式著作不包含在內」；電腦程式法第 5 條規定：「國家、法人組織或其他雇用者（以下以「公司」稱之）等聘請他人為商業上所用的程式，著作權為出資人所享有，除非在契約或聘雇協議已明定，則著作權由受雇人所有。」

⁵ 韓國著作權法第 10 條規定：「著作人應享有第 11 條至第 13 條(著作人的精神權利)規定之權利及第 16 條至第 22 條(著作人的財產權)規定的權利」。

員反覆討論，認為此議題涉及實務之執行，本局爰於第 39 次會後擬具甲、乙兩案，分別以受雇人、雇用人為職務著作之著作人之修正草案，徵詢各界意見。

歷次會議委員就相關議題之意見摘述如次：

2. 委員意見彙整

(1) 著作人之歸屬是否要調整

A. 主張修改之意見

我國法人係依約定成為著作人，與各國規定不同，如日本、韓國，法人均依一定要件而成為著作人，而美國則是有僱傭和委任關係存在，法人就視為著作人。

且現行規定，使法人得依約定成為著作人，與著作權法第 21 條「著作人格權專屬於著作人本身，不得轉讓或繼承」之規定產生矛盾，司法實務上，即有智慧財產法院之判決，認為雇用人縱與受雇人以契約約定以雇主為著作人，此種約定僅指著作財產權，著作人格權仍為創作著作之受雇員工享有之見解⁶。因此，建議參考日、韓等國修改現行法規，讓法人得依一定要件(依雇用人企劃、以雇用人名義發表等)即得成立法人著作，使法人自始成為著作人。

B. 反對修改之意見

亦有委員認為，現行法第 11、12 條為原始取得之規定，是在著作尚未產生前的法律關係，先經由上開條文確定著作人之後，才有著作之產生，而第 21 條規定則是規範著作人確定後之法律關係，兩者並無衝突。在目前實務無重大問題之下，為顧及法律之安定性，建議不予修改。

(2) 著作財產權之歸屬是否要調整

A. 主張修改之意見

由於著作財產權屬於經濟利益，其實可將部分著作財產權

⁶ 見智慧財產法院 99 年度民著訴字第 36 號判決及 101 年度民著訴字第 26 號判決。

歸屬雇用人(出資人)、受雇人(受聘人)或兩者共有，甚至約定給第三人亦無妨，如此可讓著作財產權之歸屬約定可以更有彈性。

B. 反對修改之意見

現行法著作財產權只能在當事人間約定，再由取得著作財產權之一方進行著作權利的讓與，如修改規定讓雙方當事人以契約自由約定會影響著作人格權的認定及第 11、12 條規定的定性。即使放寬規定，也應限制在契約當事人間，不宜約定歸屬於契約當事人以外之第三人，法人與自然人也不適合約定為共同著作人。

(二) 現行法第 12 條第 1 項「除前條情形外」規定之檢討

1、贊成刪除第 12 條第 1 項「除前條情形外」等文字之理由

81 年修法前職務著作的規定只有一條，包含僱傭、承攬關係，81 年修法時區分為二個條文，則第 12 條「除前條情形外」之規定，應解釋為僱傭關係適用第 11 條規定，否則就適用第 12 條規定；惟現行實務現況，即使是僱傭關係下完成之著作，大多約定為出資人所有，如仍維持現行規定，恐怕與著作權利約定現況不符，且法律適用上會有不一致之情況，意即出資人在同樣條件下，與自然人約定或與法人約定，其結果並不相同。

2、反對刪除第 12 條第 1 項「除前條情形外」等文字之理由

由於著作人須在著作創作完成時就要決定，不能在著作完成後再行約定，因此當受聘人係法人時，已先依第 11 條規定，視雇用人與受雇人間之約定先確認著作人是雇主或員工，且確認後無法再變更，因此目前的行政解釋在現行法規的架構下是合理的。

四、會議結論

(一)修正條文第 13 條(現行法第 11 條)：以甲、乙兩案併陳方式擬具對應之條文。

甲案：維持現行法以受雇人為著作人之原則；並修正第 2 項規定，使雇用人與受雇人得以契約約定著作財產權歸屬之對象、內容，使著作財產權歸屬之約定更有彈性。

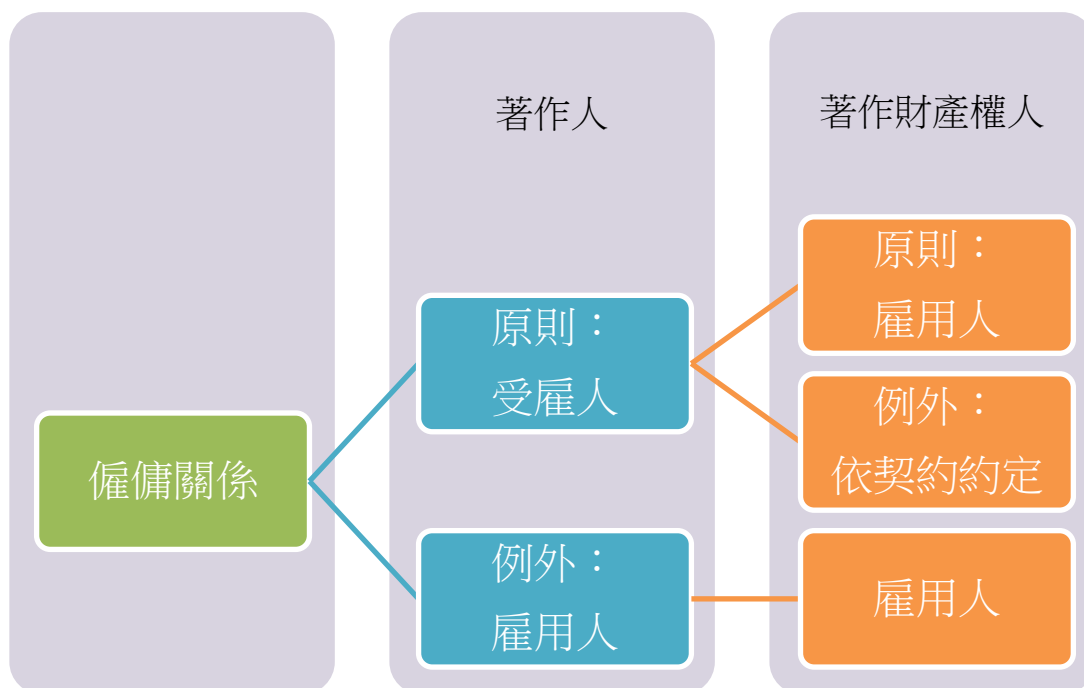
乙案：修改現行規定，將僱傭關係完成之職務著作，規定其著作人原則上為雇用人，例外始由受雇人為著作人；原第 2 項著作財產權歸屬之規定配合刪除，蓋因第 1 項已修正為以雇用人為著作人之原則，其著作財產權不待規定亦歸雇用人享有，毋待規定。

(二) 修正條文第 14 條(現行法第 12 條)：維持現行法以受聘人為著作人之原則，惟刪除「除前條情形外」之文字規定，第 2 項酌作文字修正，使著作財產權歸屬之約定更有彈性，且修正第 3 項明定出資人得於出資目的範圍內利用著作。

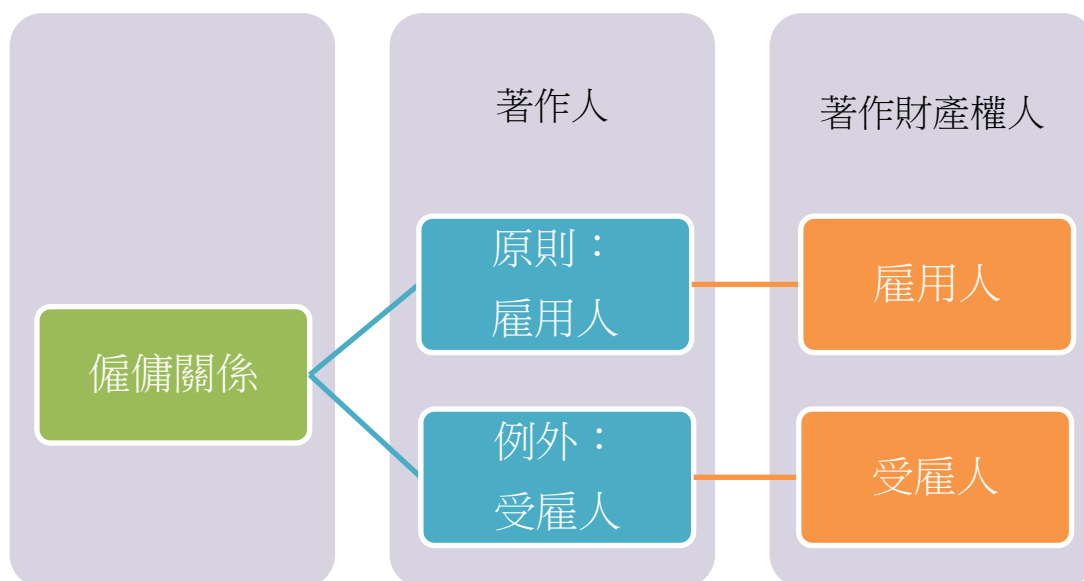
※修改後職務著作之著作權歸屬示意圖：

1. 僱傭關係

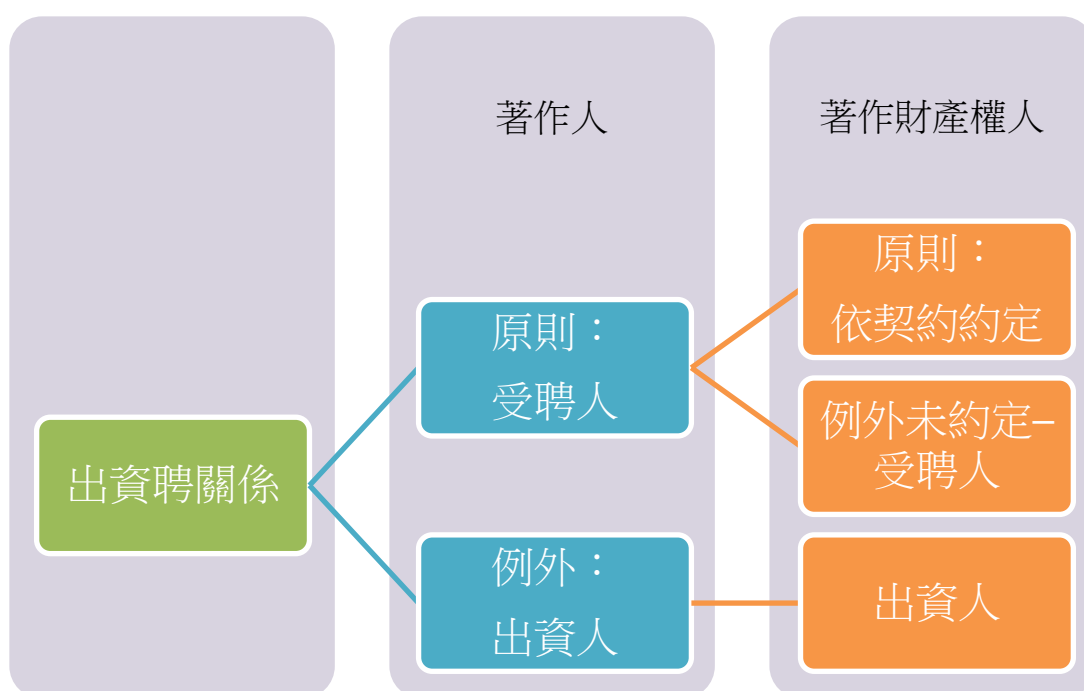
(1) 甲案



(2) 乙案



2. 出資聘關係



註：著作財產權歸受聘人享有時，出資人得於出資目的範圍內利用著作。

(三)檢附修正草案對照表如下：

修正條文	現行條文	說明
<u>第十三條</u> 甲案 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。<u>但契約另有約定者，從其約定。</u> 前二項所稱受雇人，包括公務員。 乙案 受雇人於職務上完成之著作，<u>以雇用人為著作人。但契約約定以受雇人為著作人者，從其約定。</u> 前項所稱受雇人，包括公務員。	<u>第十一條</u> 甲案 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。 乙案 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。 <u>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。</u> 前二項所稱受雇人，包括公務員。	甲案 一、條次變更。 二、第二項但書修正。本項規定以受雇人為著作人者，其著作財產權歸雇用人享有，但得以契約約定由受雇人享有。依此規定，該著作之著作財產權僅能全部歸雇用人或受雇人享有，無第三種約定之選擇。為符合契約自由原則，讓雇用人與受雇人之約定更有彈性(如雙方各享有一部之著作財產權，或約定著作財產權由第三人享有等則從其規定)，爰修正第二項但書規定，使雇用人與受雇人得以契約約定著作財產權歸屬之對象。 乙案 一、條次變更。 二、第一項修正。依現行條文第一項規定，受雇人於職務上完成之著作，著

修正條文	現行條文	說明
		作人原則上為受雇人，除雙方另有約定外，始例外以雇用人為著作人，惟依現行國內實務，受雇人基於僱傭關係，其職務上完成之著作，自係在雇用人之指揮監督下，利用雇用人提供之軟、硬體設備、資金及人力等所完成，為便於後續將著作公開發表及改作等利用，雇用人多依現行條文第一項但書規定以契約約定雇用人為著作人，僅少數雇用人未與受雇員工約定著作人之歸屬。致現行法第一項本文之適用反而成為實務之例外規範。且各國就僱傭關係期間完成之職務著作亦多規定以雇用人為著作人，例外始由受雇人為著作人，為與國際立法例接軌，並順應實務情況，爰參考美國、日本、韓國等國家之規定，將職務著作之著作人

修正條文	現行條文	說明
		修改為原則為雇用人，例外為受雇人之規定。 三、第二項刪除。現行法第二項規定，受雇人於職務上完成之著作，如以受雇人為著作人者，其著作財產權歸雇用人享有之規定，配合第一項修正為以雇用人為著作人為原則，其著作財產權不待規定亦歸雇用人享有，反之，如例外約定以受雇人為著作人者亦同，爰刪除現行第二項有關著作財產權歸屬之規定。 四、參考美國著作權法第二〇一條 b 項規定、日本著作權法第十五條規定及韓國著作權法第九條規定。
第十四條 出資聘請他人完成之著作，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，<u>其著作財產權之</u>	第十二條 出資聘請他人完成之著作，<u>除前條情形外</u>，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	一、條次變更。 二、第一項修正。依現行條文第十一條第一項及本局函釋說明，出資聘請他人完成著作者，究應如何適用以決定其著作人及其著作財產權

修正條文	現行條文	說明
<u>歸屬，依契約約定之。未約定著作財產權之歸屬者，其著作財產權歸受聘人享有。</u> 依前項規定著作財產權歸受聘人享有者，出資人得於<u>出資之目的範圍內</u>，利用該著作。	者，<u>其著作財產權依契約約定歸受聘人或出資人享有。</u>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<u>得利用該著作。</u>	之歸屬，須視受聘人為自然人或法人而定，說明如下： (一)受聘人如為自然人： 原則上以受聘人為著作人，除契約另有約定以出資人為著作人。 (二)受聘人如為法人： 即表示受聘完成之著作並非由法人實際創作而係該法人之受雇員工所創作完成，屬現行條文第一項規定所指「除前條情形外」，故須先適用現行條文第十一條規定，視該法人與其受雇員工之僱傭關係成立時就著作人或著作財產權有無特別約定，如無特別約定，該員工就其職務上完成之著作為著作人，其著作財產權歸該受聘之法人(雇用人)享有，在此情形下，出資人僅得透過現行條文第三十六條或第三十七條之規定，經

修正條文	現行條文	說明
		由享有著作財產權之受聘法人或其員工轉讓或授權其利用。 惟實務上，法人與法人間逕行約定著作人歸屬之情形實屬常態，現行法條適用之見解，反與商業運作之慣例不符，且造成出資聘請他人完成之著作，其著作歸屬之認定會因受聘人為自然人或法人而有所差異之現象，爰刪除「除前條情形外」之文字，以簡化法律關係。修正後，無論受聘人為自然人或法人，出資人均得依本條但書約定成為著作人，無須再行檢視第十一條規定。 三、第二項修正，現行法著作財產權僅得以契約約定全部由受聘人或出資人享有，為符合契約自由原則，讓出資人與受聘人之約定更有彈性（如雙方各享有一部之著作財產權，或約定著作財

修正條文	現行條文	說明
		產權由第三人享有等)，爰修正第二項規定，使出資人與受聘人得以契約約定著作財產權歸屬之對象及方式。 四、第三項修正，現行法規定當受聘人為著作財產權人時，出資人得利用該著作，惟利用範圍並無明文規定。鑑於出資人以利用著作為其出資之目的，且如利用之範圍超出其出資目的，與其支付之報酬恐失衡平，為避免爭議，爰於第三項規定，出資人得於出資目的範圍內利用著作，例如某甲出資委託某乙為新產品行銷活動設計海報，雙方未約定著作財產權歸屬，因而某乙享有該海報之著作財產權，某甲可以在產品行銷活動中利用該海報，但如果某甲將該海報之圖樣重製作為公司商標使用，已超出其出資

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
		目的，應取得某甲之授權同意。