

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度智字第1號

原告 萬芙君
訴訟代理人 田勝侑律師
被告 蒂也多實業有限公司
法定代理人 林長佑
訴訟代理人 林咏芬律師

上列當事人間請求請求確認著作權存在事件，經本院於民國109年4月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成立或為不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起（最高法院42年度台上字第1030號判例參照）。本件原告主張其對於如附件所示之美術及圖形著作有著作權，惟為被告所否認，則原告就如附件所示美術及圖形之著作之著作權是否存在，足以影響原告法律上之地位，而上開不安之狀態，非不得以本件確認判決將之除去，揆諸前揭規定及說明，原告提起本件訴訟，應有確認利益，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國105年7月11日任職被告擔任產品業務工作，月薪新臺幣（下同）22,000元，職務內容係原告與被告之客戶討論產品需求，針對客戶要求提出產品提案找尋合適之產品進行進出口貿易，至於產品模具或加工製造之美術

或圖形設計、繪圖工作則由原告發包至被告之合作廠商進行，故美術或圖形設計與繪圖並非職務內之工作。詎被告為節省設計費用支出，要求原告應就提案進行設計繪圖，並提交予合作之加工製造廠商，原告完成如附件所示之美術及圖形著作共14款（製稿者Sheilla即原告之英文名，下合稱系爭著作），兩造並未約定著作財產權之歸屬，系爭著作既由原告作成，著作人格權及財產權應歸原告所有，嗣後被告無正當理由資遣原告，並將系爭著作據為己有。至被告辯稱兩造間有簽訂聘僱合約（下稱系爭合約），被告依系爭合約之約定為系爭著作之著作人云云，然系爭合約實係原告於107年6月21日遭被告之人事單位資遣時，被告提供原告填寫，原告當時僅簽名並未填載日期，其上所載之105年7月11日乃被告臨訟故意倒填；再者，系爭合約係被告人事單位強迫原告簽訂，是系爭合約應未生效，縱認成立系爭合約已成立，惟兩造於107年6月21日前並未約定系爭著作之著作權之權利歸屬及著作人，依著作權法第10條規定及第11條反面解釋，自應由創作人即原告享有著作權。為此，爰依著作權法第10條規定，提起本件訴訟，並聲明：確認系爭著作之著作權為原告所有。

二、被告則以：原告自105年7月11日任職被告擔任產品設計人員，依兩造間之聘僱合約（即系爭合約）之約定，原告基於產品設計人員之職務身分受被告公司之指揮監督而於職務上所完成之產品設計內容，本屬其於職務上完成之著作，且該著作應以被告公司或被告公司指定人為著作人，是原告主張其在被告擔任業務工作，美術或圖形設計與繪圖並非職務內之工作云云，核與事實不符；其次，被告早期業務以進出口貿易及產品代理、經銷為主要內容，後為提供客戶客製化產品之挑選、採購，並建置產品設計部門以因應客戶需求，被告公司固未將設計業務登記為營業項目，惟於法並無不合；此外，原告係自請離職，並非遭被告資遣。綜上，原告主張並無理由，並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項：

02 (一)原告自105年7月11日任職被告，後於107年7月10日離職。

03 (二)系爭著作為原告任職被告期間所創作。

04 (三)原告有於系爭合約上簽名（惟兩造就簽立日期所有爭執）。

05 四、本件之爭點：

06 (一)系爭合約何時簽立？

07 (二)系爭著作之著作權究屬誰所有？

08 五、本院判斷如下：

09 (一)系爭合約何時簽立？

10 1.按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思
11 表示；又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證
12 之責任，民法第92條前段、民事訴訟法第277條前段定有明
13 文。再按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺或被脅迫而
14 為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而
15 為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉
16 動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言，最高法
17 院95年台上字第2948號判決意旨可參；而當事人主張其意思
18 表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之
19 事實，負舉證之責任，最高法院21年度上字第2012號判例意
20 旨可資參照。且脅迫之構成，以有不正危害為要件，即其行
21 為必須具備違法性，否則如為行使權利之行為，且無行使過
22 當，或違反善良風俗時，即使相對人因而發生畏怖心理，仍
23 不得依脅迫主張撤銷意思表示，合先敘明。

24 2.原告主張被告提出之系爭合約係其離職時始遭脅迫始簽署，
25 並非任職時即簽立云云。惟查：

26 (1)依證人陳立芳於本院之證述：依照被告新人報到程序，其會
27 在新進人員報到當日或1、2日內，拿相關之人事資料表、工
28 作規則及聘雇合約給新進人員填寫、簽署，105年7月11日當
29 日其確實有拿系爭合約拿聘予原告簽署，後因其主管即證人
30 陳碧足發現原告未在系爭合約上簽署日期，其於7月13日
31 請原告補簽日期等語（見本院卷第99-102頁），核與證人陳

01 碧足之證述內容大致相符（見本院卷第103-106頁）。雖原
02 告主張其係離職時在自由意思遭到壓制簽署系爭合約云云，
03 依被告提出之原告求職履歷表（見本院卷第71頁），原告
04 在被告求職前已工作約2至3年時間，並非第一次求職，而全
05 然無工作經驗，應具有一定之社會智識程度。依原告自承其
06 離職遭被告要求，且未告知任何原因云云（見本院卷第112
07 -113頁），若原告上開主張為真，原告既然未為違反被告規
08 定之職務之行為或有為其他失職行為，原告為何在被告未告
09 知任何解雇原因下即簽立系爭合約，況原告自承伊有看到系
10 爭合約上記載系爭著作權之歸屬內容，衡情，若原告為同意
11 系爭合約之內容，且有無應遭解聘之事宜，為何原告要簽署
12 系爭合約？且若原告遭脅迫簽署，為何其迄於提起本件訴訟
13 之前均未向勞工主管機關或警方機關提出申訴或報警，足認
14 原告主張其係在離職時遭被告脅迫簽立系爭契約，要難採信
15 。此外，若被告係原告離職當時始要求原告簽署系爭合約，
16 則被告理當會要求原告簽立就職時間即105年7月11日之日期
17 ，豈會無端要求原告簽立相隔2日之日期。是被告抗辯原告
18 確實在其任職之105年7月間業完成系爭聘僱合約之簽名及日
19 期補簽云云，應非不實。

- 20 (2)再者，證人林貴寧於本院審理時證稱：伊任職時有簽署聘僱
21 合約及人事資料表，且上該文件並非離職時始簽立等語（見
22 本院卷第110-111頁）。是依證人林貴寧之證詞，被告並非
23 離職時始要求離職員工簽署聘僱合約等文件，是此，原告主
24 張被告均是員工離職時始要求簽立聘僱合約云云，尚無所據
25 。至原告提出翻拍系爭合約之照片，主張其尚無記載日期，
26 是系爭合約應非1057年7月13日簽署云云（見智慧財產法院
27 民事108年民著訴字第88號卷第115-117頁）。惟原告並不否
28 認上開照片係翻拍自證人陳立芳電腦資料，惟依證人陳立芳
29 於本院審理證稱：105年7月11日當天伊讓原告簽署完系爭合
30 約後即有拍照建檔留存，因後來主管才發現原告未簽署日期
31 ，伊才讓系爭合約讓原告補簽日期，所以原告提出之檔案才

會沒有日期等語（見本院卷第100頁）。承上所述，證人陳立芳及陳碧足均不否認系爭合約上之日期事後來才補簽，則陳立芳留存之資料上有未簽署日期之系爭合約，未違常理，要難為有利原告之認定。

(3) 綜上，系爭合約應係在原告任職時即簽立乙節，應可認定。

(二) 系爭著作之著作權究屬誰所有？

1. 我國現行著作權法對於著作物之保護，係採創作保護主義，並非採取註冊保護主義，有關著作權人對於著作物之取得，非以登記為生效要件，且主管機關對申請著作權之案件，不作實質審查，倘有爭議，應由主張有著作權之人負舉證責任。又87年1月21日修正公布之著作權法，為調和勞資雙方利益平衡，採著作權歸屬二元論，將著作人格權及著作財產權分別以觀，此觀該次修正之著作權法第10條之規定「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」自明，又該條所謂「另有規定」係指同法第11條有關受雇人於職務上完成之著作，及同法第12條出資聘請他人完成著作取得著作財產權，而發生著作人格權及著作財產權分屬不同自然人或法人取得之情形，且於該次修正第29條之1規定，就上開受雇人於職務上完成著作及出資聘請他人完成著作而取得著作財產權之雇用人及出資人，增訂專有同法第22條至第25條著作財產權，以資保護，亦即著作在87年1月23日以後完成者，在無特別約定情形下，雖仍以受雇人為著作人，惟將著作權歸屬雇用人。原告主張如附件所示

2. 次按著作權法第11條規定：「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。」，觀其立法理由謂：「二、法人之代表人就法人一切事務，固對外代表法人，惟法人及其代表人各為獨立之權利義務主體，81年舊法但書卻規定法人之受雇人完成職務上著作，得約定以法

人之代表人個人為著作人，使法人之權利得歸其代表人個人享有，此實值斟酌。又舊法僅規範法人與其受雇人間關係，對於雇用人為自然人時，與其受雇人間關係，則漏未規定。三、81年舊法施行後，引起實務上極大困擾，各界要求修正之建議甚多，咸認舊法規定，使雇用人投資從事創作，卻無法取得著作權，致影響投資研究發展意願。另雇用人為援用但書規定，與受雇人約定以雇用人為著作人時，亦常引起二者間關係緊張。四、為調和雇用人與受雇人間之權益，爰增列本條第2項，規定以受雇人為著作人者，其著作財產權歸雇用人享有，不過當事人亦得以契約另行約定其著作財產權歸受雇人享有。五、此外，依第1項本文規定，以受雇人為著作人，由受雇人享有著作人格權時，由於新法第17條著作人格權中之同一性保持權規定不似舊法第17條嚴苛，對雇用人行使著作財產權時，較不至於構成侵害受雇人著作人格權之不合理阻礙，如此真正可達調和權益之效果。六、又本條所稱「受雇人」包含公務員。為使公務員於職務上完成著作之權利歸屬臻於明確，爰增訂第3項如上。」等語，可知為鼓勵雇用人投資從事創作，於受雇人完成職務上之著作，受雇人固為著作人，惟著作財產權屬於雇用人，使雇用得以合理利用其投資創作。依系爭合約第2條第2項約定：「雙方約定，乙方於受僱甲方期間，凡乙方職務上或與其職務有關之著作，除雙方另有約定外，以甲方或甲方指定為著作人」，是依兩造系爭合約之約定，原告在職務上所完成之著作，約定以雇用人即被告為著作人。

3. 系爭著作為原告任職被告期間所創作供被告使用，為兩造所不爭執，則依著作權法第11條規定其就著作財產權歸屬之依據係以是否基於「職務上之創作」加以區分。原告主張其職務內容僅限於產品企劃或規劃，不包括繪圖等美術著作之繪製云云，惟系爭合約第1條載明：「原告負責產品設計、修改、提案等之指揮監督及所分派職務與其他工作」等語，所謂「產品設計人員」，理當負責之工作內容包括：依照客戶

之需求繪製成產品設計圖，則原告在工作期間所為之繪圖，當屬原告之工作範圍內之項目甚明。雖原告主張若工作內容包括繪圖則薪資應為4萬至7萬元云，而其薪資數額低於前述行情，故主張其職務內容僅需負責產品設計企劃之提出及溝通，而不包括繪圖云云，惟原告就此部分，並未提出證據證明，況薪資多寡牽涉求職者之專業能力、議價能力及當時人力市場相關供需狀況，要難僅據此來判斷原告之工作項目為何。況若原告主張繪圖設計師薪資較高或設計師作品約定著作權歸公司之設計師薪水較高等語為真，為何原告任職2年之期間均未向被告反應此不合理之情，益徵原告主張並非真正。從而，系爭著作係原告任職被告為職務上之創作，依兩造之約定，著作人為被告，則原告主張其為著作人云云，要難採信。

六、綜上各情，被告係系爭著作之著作人，從而，原告請求確認其就系爭著作有著作權存在，為無理由，應予駁回。

七、本件因事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所為之立證，經核與判決之結果不生影響，無庸逐一論述，併予敘明。

八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 4 月 30 日
民 事 第 一 庭 法 官 張 茹 蓁

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 4 月 30 日
書 記 官 許 麗 珠