

Ansattes ophavsrettigheder til værker frembragt i ansættelsesforhold - et spændingsfelt mellem ophavsret og ansættelsesret

Employee's copyright to copyright protected work created
in an employment relationship
- a tension field between copyright law and employment law

af NINA SIMONI VESTERGAARD PEDERSEN

Denne kandidatafhandling behandler spørgsmålet om, hvem der besidder ophavsretten til værker frembragt i ansættelsesforhold med udgangspunkt i ansættelsesforhold ved universiteter og mediehus. I afhandlingen inddrages såvel ophavsretlige som ansættelsesretlige principper og regler.

Formålet med afhandlingen er at skabe mere klarhed over, i hvilket omfang ophavsretten overdrages til arbejdsgiveren. Dette mål søges nået gennem en analyse af såvel udvalgte kollektive aftaler og af den hovedsætning, der er udviklet på området. Centralt i afhandlingen er at søge en nærmere definition af begrebet "sædvanlig virksomhed", der benyttes til at afgrænse rettighedsovergangens omfang efter hovedsætningen.

Under betegnelsen "residualret" beskæftiger specialet sig med, hvorvidt en del af ophavsretten bliver hos den ansatte, og i hvilket omfang den ansatte – særligt i lyset af en loyalitetspligt – overhovedet har et spillerum for udnyttelse af residualretten. Denne del af specialet er besvaret gennem inddragelse af en række eksempler på udnyttelsesmåder, og det vurderes for hver enkelt måde, om denne udnyttelse lovligt kan ske både under og efter ansættelsen. Specialet gør herudover et par bemærkninger til konsekvensen af den aktuelle retsstilling, der ikke i alle henseender er hensigtsmæssig for produktiviteten og kreativiteten på det danske arbejdsmarked. Dette er noget, som arbejdsmarkedets parter samt lovgiver bør være opmærksom på ved regulering af området.

Abstract

This thesis examines who under Danish law holds the copyright to copyright protected work created in an employment relationship. With a special focus given to employees at universities and at media companies an analysis is conducted of how much of the copyright to this work is transferred to the employer as part of the employment relationship or through collective agreements. It will also be examined how the employees can exploit the remaining part if any of the copyright during the employment relationship and after it has ended.

Since this theme in general is not regulated in a specific legal act, one conclusion is reached through an analysis of a main clause developed in legal theory and jurisprudence, stating that in the absence of an agreement only the part of the copyright necessary for the employer to carry out his usual working activities is transferred to the employer. However it is concluded that the exact content of this main clause is unclear and is still being discussed in legal literature. Through analysis of selected collective agreements in the field, it is further concluded that when copyright is addressed in these agreements it is often transferred to the employer through unlimited and broadly worded

terms. As a consequence of the specialization principle found in the Danish copyright act, most collective agreements must however be interpreted as reserving a small part of the copyright for the employees as authors of the work. The thesis also concludes that during the employment relationship, the employees are limited in exploiting the copyright according to the principle of loyalty arising out of the employment relationship. After the employment relationship has ended the employees are freer to exploit the work. Finally it is concluded that the current way of regulating copyright in employment relationships is flexible, which is a huge benefit. However the regulation also has weaknesses.

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
1.1. <i>Problemformulering</i>	4
1.2 <i>Afgrænsning</i>	4
1.3. <i>Metode</i>	4
2. Kort om reguleringen af det danske arbejdsmarked	4
2.1 <i>Kollektive aftaler</i>	5
2.2 <i>Ansættelsesforholdet</i>	6
Lønmodtager- og arbejdsgiverbegrebet	6
Ledelsesretten	7
Retten til arbejdsresultatet	7
3. Introduktion til ophavsretten	7
3.1 <i>Enerettens indhold</i>	8
3.2 <i>Særligt om ophavsret i ansættelsesforhold</i>	9
4. Det retlige grundlag for overdragelsen	9
4.1 <i>Udfyldende hovedsætning</i>	10
4.1.2 Delkonklusion	16
4.2 <i>Overenskomstdækning</i>	16
4.2.1 <i>Finder ophavsretslovens § 53, stk. 3 anvendelse?</i>	17
Fællesoverenskomst mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA) og Dansk Journalistforbund (DJ) 2014-2017	18
Overenskomst mellem Aller Medier og DJ 2014-2017	18
Overenskomst mellem DJ og DMA om Berlinske Media 2014-2017	20
Overenskomst mellem DJ og Medieskolerne (Husaftale) 2014-2017	22
Overenskomst mellem DJ og TV2 Danmark samt separat overenskomst mellem DJ og Foreningen af TV2-Regioner – 2015-2018	22
Overenskomst mellem DR og DJ, 2014	24
Den grafiske overenskomst (GA, DMA, HK/privat, 3F industri (Emballage))	25
Lokalaftale på Aarhus Købmandsskole om retningslinjer for immaterialretligheder gældende fra 1. Januar 2013	26
4.2.2 Delkonklusion	27
5. Residualret	28
5.1. <i>Under ansættelsen</i>	28
Den ansættelsesretlige loyalitetspligt	28
Sammenspillet mellem den kontraktretlige og den ansættelsesretlige loyalitetspligt	30
Eksempler	31
5.1.1 Delkonklusion	33
5.2 <i>Efter ansættelsen</i>	33

5.2.1 Delkonklusion	36
6. Betydningen af retsstillingen	36
6.1 Villighed til at indgå i kollektive forhandlinger	36
6.2 En hindring for innovation	38
6.3 Danmarks Lærerforening (DLF) vil sagsøge Kommunernes Landsforening (KL)	39
6.4 Bør området lovreguleres?	40
7. Konklusion	40
8. Litteraturliste	42
9. Bilag 1-2	48

Ansattes rettigheder til værker frembragt i ansættelsesforhold - et spændingsfelt mellem ophavsret og ansættelsesret

1. Indledning

Mange ophavsretligt beskyttede værker bliver i dag frembragt i ansættelsesforhold. Det kan være journalisten, der skriver en artikel for en avis eller universitetsprofessoren, der skriver en eksamensopgave eller publicerer forskning. Til ophavsrettigheder knytter der sig potentielt store ideelle og økonomiske interesser, og det har derfor stor betydning, hvem ophavsrettighederne tilkommer. Imidlertid findes i dansk ret ingen generelle lovregler om ophavsret i ansættelsesforhold, og såfremt parterne ikke har indgået aftale herom, reguleres rettighedsovergangen af en hovedsætning udviklet i litteratur og retspraksis, hvor den ledende dom på området er fra 1978.¹

Betydningen af at besidde ophavsretten er kun blevet større i takt med, at den teknologiske udvikling for alvor har taget til, og særligt internettet har fået en central betydning i dagens samfund. Udvikling af teknologien fortsætter, og på den baggrund opstår der hele tiden nye platforme, hvorpå ophavsretligt beskyttet materiale kan udnyttes.

Hertil kommer at ophavsretten og ansættelsesretten har hver sit hensyn at tilgodese. En af hovedtankerne bag ophavsretsloven er således at øge incitamentet til at skabe værker ved at indrømme ophavsmanden en eneret hertil og dermed gøre det lukrativt at skabe nye værker.² Flere værker gøres på den måde tilgængelig for samfundet og er til gavn herfor. I et ansættelsesforhold er der dog samtidig et hensyn at tage til arbejdsgiveren, der investerer tid og penge i de ansatte, og derfor også må have en ret til at høste frugterne af sin investering. Arbejdsgiveren har også brug for et incitament til at ansætte kreative medarbejdere.

Således er der i lyset af samfundets udvikling opstået nye spørgsmål om ophavsret i ansættelsesforhold. Hvordan løses disse problemer på arbejdsmarkedet i dag? Og har ansatte ophavsmænd overhovedet et rum for at udnytte ophavsretten til de værker, de selv har skabt som led i et ansættelsesforhold? I det følgende vil disse spørgsmål blive behandlet.

¹ U.1978.901/2 H Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret, s. 146.

² Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret, s. 25.

1.1. Problemformulering

Med særligt fokus på ansatte ved universiteter og mediehus søges afklaret hvorvidt ansatte ophavsmænd har et spillerum for udnyttelse af værker frembragt i ansættelsesforhold ved siden af den overdragelse, der måtte være sket som led i ansættelsesforholdet? I den forbindelse beskrives, i hvilket omfang ophavsretten til værker er overdraget til arbejdsgiveren enten som led i ansættelsesforholdet eller gennem kollektiv aftale. Afhandlingen vil desuden belyse den ansattes ret til værkerne efter ansættelsesforholdets ophør.

1.2 Afgrænsning

Nærværende afhandling beskæftiger sig med retsstillingen i dansk ret for ansatte ophavsmænd i krydsfeltet mellem ansættelsesretten og ophavsretten. Fokus vil være rettet mod det ikke-lovregulerede område for rettighedsovergang, og ophavsretslovens § 59 om overgang af ophavsretten til edb-programmer er derfor ikke behandlet indgående i afhandlingen.

Afhandlingen vil forfølge sit mål ved at se på en række udvalgte overenskomster og lokalaftaler, som er blevet tilgængelige for forfatteren. Derimod vil der ikke i afhandlingen blive foretaget en analyse af individuelle ansættelsesaftaler.

Af hensyn til afhandlingens omfang diskuteres ikke, hvornår et arbejdsresultat opnår ophavsretlig beskyttelse, og det ellers interessante emne vedrørende beskyttelse af forskningsresultater må også udelades. Ligeledes er de såkaldte naborettigheder i ophavsretslovens kap. 5 ikke omtalt. Spørgsmålet om fagforeningernes og tillidsmændenes kompetence til at indgå i forhandlinger om overdragelse af de ansattes ophavsrettigheder har der desværre heller ikke været plads til i afhandlingen.

1.3. Metode

Afhandlingens formål er at beskrive og analysere gældende ret i Danmark på området for ansattes ophavsrettigheder. Til at besvare ovenstående problemformulering anvendes den retsdogmatiske metode³, og ud fra et retspositivistisk udgangspunkt anvendes den juridiske metode til at analysere de relevante retskilder. Udgangspunkt vil her blive taget i danske retskilder, og udenlandske kilder vil alene blive anvendt i det beskedne omfang, at de er af relevans til belysning af retsstillingen i Danmark.

Afhandlingen tager afsæt i gældende lovgivning og lovforarbejder men også retspraksis, arbejdsretlige- og ophavsretlige retsgrundsætninger samt juridisk faglitteratur vil blive anvendt. Endvidere indeholder afhandlingen nogle retspolitiske betragtninger vedrørende retsstillingen på området.

Undervejs i afhandlingens tilblivelse er en række fagforeninger, arbejdsgivere og arbejdsgiverinstitutioner blevet interviewet for at opnå viden om aktuelle udfordringer på området. I den forbindelse er der gjort brug af den kvalitative metode for interviews, hvor der er blevet udført semistrukturerede interviews.⁴ Der har været afholdt et til to møder med informanterne, hvor samtalen har taget udgangspunkt i nogle faste spørgsmål gengivet i bilag 1.

2. Kort om reguleringen af det danske arbejdsmarked

Reguleringen af det danske arbejdsmarked er kompleks. Lovgivningen på området har hovedsageligt karakter af præceptiv beskyttelseslovgivning, og i øvrigt sætter den rammer for, at størstedelen

³ Jf. Blume: Juridisk metodelære, s. 161.

⁴ Jf. Brinkmann: Det kvalitative interview, s. 38ff samt Kvale: Interview, s. 45ff.

af reguleringen af løn- og ansættelsesvilkår sker gennem aftaler mellem arbejdsmarkedets parter i form af forhandlinger og kollektive aftaler på flere niveauer. Dette er et særligt kendetegn ved det danske arbejdsmarked, og modellen omtales undertiden som ”den danske model”. For at forstå retsstillingen på området for ansattes ophavsrettigheder er det relevant at se lidt nærmere på denne form for regulering.

2.1 Kollektive aftaler

I år 2000 var hele 71 % af den private sektor og nær ved 100 % af den offentlige sektor dækket af kollektive aftaler.⁵

Kollektive aftaler eller kollektive overenskomster, som de også kaldes, kan overordnet set beskrives som aftaler vedrørende løn- og arbejdsvilkår indgået mellem en lønmodtagerorganisation på den ene side og en arbejdsgiver eller en arbejdsgiverorganisation på den anden.⁶ De parter, på hvis vegne aftalen er indgået, bindes af aftalen efter de almindelige regler om fuldmagt⁷, og herudover er indgåelse af kollektive aftaler hovedsageligt reguleret af aftaleretlige principper.¹

Gennem kollektive aftaler og særligt organisering af lønmodtagersiden opnås en balance i styrkeforholdet mellem parterne, der sikrer at begge parter interesser bliver tilgodeset i de endelige aftaler. På det individuelle plan mellem arbejdsgiver og ansat vil arbejdsgiveren ofte stå i en stærkere forhandlingsposition end den ansatte i forhold til at få sine vilkår trumfet igennem. Det ulige styrkeforhold vil ikke nødvendigvis føre til hensigtsmæssige aftaler, og netop derfor er kollektive aftaler vigtige for at den danske aftalemodel kan fungere.

Der findes kollektive aftaler på forskellige niveauer og generelt gælder, at aftaler på trinlavere niveau skal respektere aftaler på trindhøjere niveau.⁸

Kollektive aftaler kan opdeles i følgende hovedgrupper⁹:

- Hovedaftale, der fastsætter de overordnede regler for overenskomstindgåelse og udstikker regler om administration af fagoverenskomsterne under hovedaftalen,
- Branche- eller fagoverenskomst - ofte blot benævnt overenskomst, der sigter på at regulere de nærmere løn- og arbejdsvilkår i branchen. De kan endvidere indeholde bestemmelser om ophavsrettighedens overgang.
- Lokalaftale, der i pagt med navnet indgås lokalt på den enkelte arbejdsplads eller med en lokalafdeling af arbejdsgiverorganisationen. Sigtet er her at regulere mere særligt/lokalt forekommende forhold. Såfremt fagoverenskomsten skaber plads for det, kan lokalaftalerne også indeholde bestemmelser om ophavsrettighedens overgang.

Kollektive aftaler bliver løbende genforhandlet og fornyet, og de udgør derfor en mere dynamisk reguleringsmekanisme end lovgivning. Typisk vil en fagoverenskomst løbe i to til tre år.¹⁰ Herudover stilles der ikke krav til de kollektive aftalers form og indhold,¹¹ og overenskomstparterne står derfor forholdsvist frit til at forhandle sig frem til en fornuftig indretning af arbejdsmarkedet. Kol-

⁵ Jf. LO's nyhedsbrev nr. 20/2000 s. 1f.

⁶ Jf. Nielsen: Dansk arbejdsret, s. 156.

⁷ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XXII, 2.

⁸ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XX, 3.2.

⁹ Jf. Kristiansen: Grundlæggende Arbejdsret, s. 118ff og Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XX, 2.2.1.

¹⁰ Jf. Kristiansen: Grundlæggende Arbejdsret, s. 32.

¹¹ Jf. Kristiansen: Grundlæggende Arbejdsret, s. 114.

lektive aftaler er endvidere vanskelige at opsige uden genforhandling, og dette bidrager blot til overenskomsternes egnethed som reguleringsmekanisme.

Indenfor en overenskomsts anvendelsesområde har den stor betydning for retsstillingen i det enkelte ansættelsesforhold. Det er derfor relevant at se nærmere på, hvilke principper der gælder for fortolkning af overenskomster. Udgangspunktet er her de almindelige aftaleretlige regler¹², men der gælder visse særlige forhold.

For det første kan det være svært at tyde parternes vilje med aftalen, og undertiden fremstår aftalen uklar, netop fordi parterne ikke har kunnet enes om indholdet.¹³ Herudover må man ved fortolkning af kollektive overenskomster være særligt opmærksom på, at der hverken gælder formkrav til overenskomstens vedtagelse eller til vedtagelse af ændringer heraf. En overenskomst kan derfor have ændret indhold i dens løbetid, selvom ordlyden er uforandret. Ved fortolkning af kollektive overenskomster gælder derfor, at praksis mellem parterne og kutyme i branchen kan spille en særlig rolle, om end der må stilles krav til beviset for, at en sådan adfærd er tilsigtet at have bindende virkning på overenskomstniveau.¹⁴

I afhandlingens afsnit 4.2 analyseres en række overenskomster ud fra det skriftlige materiale, der har været tilgængeligt for afhandlingens forfatter. Der tages derfor forbehold for, at en overenskomstbindende adfærd kan foreligge.

Overenskomsten kan endvidere være suppleret af udenfor liggende skriftligt materiale såsom protokollater, forhandlingsreferater, forligsmæssige ordninger osv.¹⁵ Et forbehold i denne henseende må også tages i afsnit 4.2.

2.2 Ansættelsesforholdet

Et ansættelsesforhold er karakteriseret ved, at lønmodtageren stiller sin arbejdskraft til rådighed for arbejdsgiveren, som til gengæld betaler den ansatte løn.¹⁶ Parterne har desuden visse bi-forpligtelser herunder en pligt til at optræde loyalt overfor hinanden.

Lønmodtager- og arbejdsgiverbegrebet

Der findes ikke i dansk ret en entydig definition af lønmodtagerbegrebet. Da denne afhandling dog omhandler ansatte ophavsmænd, er det nødvendigt at knytte et par bemærkninger til lønmodtagerbegrebet.

En række momenter er særligt karakteristiske for et ansættelsesforhold. Herefter vil der som det klare udgangspunkt være tale om en lønmodtager, når: 1) arbejdsgiveren har en løbende instruktions- og kontrolbøjelse, 2) arbejdet udføres for arbejdsgiverens risiko og regning, hvorved den ansatte bliver økonomisk afhængig af arbejdsgiveren, 3) og når arbejdet udføres personligt, således at lønmodtageren ikke kan lade en anden udføre arbejdet i sit sted.¹⁷

Noget alment arbejdsgiverbegreb er heller ikke gældende i dansk ret, men i et konkret ansættelsesforhold vil arbejdsgiveren dog være den fysiske eller juridiske person, der lader lønnet arbejde ud-

¹² Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XXII, 3.2.1.

¹³ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XXII, 3.2.1.

¹⁴ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XXII, 1.2.

¹⁵ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XXII, 3.1.

¹⁶ Jf. Kristiansen: Grundlæggende Arbejdsret, s. 19.

¹⁷ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit III, 1.1. samt Kristiansen: Grundlæggende Arbejdsret, s. 21ff

føre. Undertiden kan afgrænsningen give problemer i eksempelvis koncernforhold. Udgangspunktet er her, at arbejdsgiveren er den person/enhed, der forpligtes/bemyndiges af ansættelseskontrakten, og i tvivlstilfælde kan der ses på, hvem den ansatte med føje opfatter som aftalepart på arbejdsgiversiden.¹⁸

Ledelsesretten

Ledelsesretten er et udtryk for den ret arbejdsgiveren ifølge ansættelseskontrakten har til at lede og fordele arbejdet i ansættelsesforholdet. Ledelsesretten indebærer, at alle daglige spørgsmål, som parterne ikke har taget stilling til i anden aftale (overenskomst), som udgangspunkt er overladt til arbejdsgiverens bestemmelse.¹⁹ Herefter kan arbejdsgiveren med ganske få indskrænkninger bestemme, hvem han vil ansatte og afskedige. Arbejdsgiveren kan i øvrigt instruere og tilrettelægge arbejdet, som han vil. Efter almindelige grundsætninger gælder dog et krav om, at arbejdsgiveren handler i overensstemmelse med et vist saglighedskrav. Ledelsesretten er derfor begrænset heraf, hvilket indebærer, at dispositioner skal have driftsmæssige grunde, og at der endvidere skal tages et vist hensyn til lønmodtagerens interesser.²⁰

Retten til arbejdsresultatet

Af ansættelseskontraktens natur følger endvidere, at resultatet af arbejdet som det klare udgangspunkt tilhører arbejdsgiveren, der herefter frit kan disponere herover. Det gælder både med hensyn til de fysiske arbejdsresultater, hjælpemidler og de tilvejebragte informationer.²¹ Det er dog en forudsætning, at der ikke er tale om resultater af så personlig art, at de efter god skik tilhører den ansatte. Som eksempel herpå nævner Hasselbalch en lærers undervisningsmateriale.²² Sådant undervisningsmateriale vil typisk være ophavsretligt beskyttet.

Som udgangspunkt gælder ovenstående også for immaterialretligt beskyttede produkter, men særlovgivningen på disse områder får betydning i en lang række henseender. For ophavsrettens vedkommende er udgangspunktet, at disse rettigheder tilkommer skaberen af værket.²³

3. Introduktion til ophavsretten

Den nugældende ophavsretslov (OHL), LBKG 2014-10-23 nr. 1144 har baggrund i en række internationale konventioner herunder Bernerkonventionen samt en række mere eller mindre harmoniserende EU-direktiver. Loven yder beskyttelse til originale litterære og kunstneriske værker som eksempelvis artikler, bøger, fotografier og musik. Herudover beskyttes en række fænomener kaldet naborettigheder i lovens kapitel 5, men disse vil ikke blive berørt nærmere i afhandlingen.

Der stilles krav om originalitet, hvilket indebærer, at der skal være ydet en vis skabende indsats, og at værket skal være udtryk for en grad af kreativitet.²⁴ I forarbejderne til OHL er originalitetskravet udtrykt på den måde, at der skal være tale om "*en egen selvstændigt skabende intellektuel indsats*

¹⁸ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit III, 2.

¹⁹ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XXIV, 1.

²⁰ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XXIV, 3.2.

²¹ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XVIII, 2.6.1.

²² Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XVIII, 2.6.1.

²³ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XVIII, 2.6.1.

²⁴ Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret, s. 76f.

fra ophavsmandens side”,²⁵ og at det afgørende i den forbindelse er, ”at der foreligger en selvstændigt skabende eller kreativ indsats på grundlag af flere valgmuligheder”.²⁶

Beskyttelsestiden er indtil 70 år efter ophavsmandens død jf. OHL § 63, stk. 1, og der kan derfor være væsentlige interesser på spil, når det drejer sig om, hvem ophavsretten tilkommer.

3.1 Enerettens indhold

Ophavsretten opstår hos ophavsmanden, som alene kan være en fysisk og altså ikke en juridisk person.

En ophavsrettighed indebærer visse økonomiske og ideelle rettigheder. De økonomiske rettigheder er hjemlet i OHL § 2 og indebærer en eneret til at fremstille eksemplarer af værket og til at gøre værket tilgængeligt for almenheden ved spredning, visning samt offentlig fremførelse. Herefter må andre ikke uden ophavsmandens samtykke udføre disse handlinger. Hvad, der nærmere ligger i handlingernes karakter, kan undertiden diskuteres – særligt i lyset af den hastige teknologiske udvikling, der gør nye former for værksudnyttelse mulig. Eneretten omfatter dog eksempelvis spredning på internettet eller en fremførelse i aviser, radio og tv.

De ideelle rettigheder er hjemlet i OHL § 3 og kaldes også *droit moral*. De ideelle rettigheder består af faderskabsretten, der giver ret til at blive nævnt i overensstemmelse med god skik, når ens værk udnyttes, og respektretten, som udgør retten til at forbyde krænkende ændringer af værket.

De ideelle rettigheder er begrænset overdragelige jf. OHL § 3, stk. 3, og ophavsmanden kan således ikke generelt fraskrive sig disse, hvilket derfor også gælder for overdragelser i ansættelsesforhold. Derimod kan ophavsmanden alene overdrage de ideelle rettigheder, hvis der gælder en efter art og omfang afgrænset brug af værket.

De økonomiske rettigheder kan derimod i vidt omfang overdrages, og det kan ske både helt, delvist, eller med henblik på rettigheder til fremtidige værker samt fremtidige udnyttelsesmåder.²⁷ Særligt sidstnævnte kan tænkes at have betydning i ansættelsesforhold.

Ved fortolkning af overdragelsesaftaler er det væsentligt at være opmærksom på OHL § 53, stk. 3, der giver udtryk til den såkaldte specialitetsgrundsætning. Denne foreskriver, at aftaler om overdragelse af ophavsret skal tolkes restriktivt til fordel for ophavsmanden. Det indebærer, at såfremt aftalen ikke udtrykkeligt foreskriver andet, er formodningen for, at der ikke er sket en total rettigheds-overdragelse, samt at aftalen ikke vedrører overdragelse af fremtidige udnyttelsesmåder.²⁸ Herudover gælder dansk rets almindelige aftaleregler på overdragelsesaftaler, hvilket betyder, at der ikke gælder formkrav og som udgangspunkt hersker aftalefrihed.

Også OHL § 54 skal nævnes. Bestemmelsen hjemler en udnyttelsespligt for erhververen af en ophavsrettighed, således at ophavsretten falder tilbage til ophavsmanden, hvis udnyttelse ikke er iværksat indenfor tre år efter overdragelsen. Det fremgår dog af lovmotiverne, at § 54 ikke har betydning i ansættelsesforhold.²⁹ I bet. 1480/2006 anføres desuden, at der i forhold til kollektive afta-

²⁵ Jf. FT 1994-1995, Tillæg A, side 1332f.

²⁶ Jf. FT 1994-1995, Tillæg A, side 1332f.

²⁷ Jf. Schönning: Ophavsretsloven med kommentarer, s. 526.

²⁸ Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret, s. 140f og Blomqvist: Overdragelse af ophavsrettigheder, s. 166ff.

²⁹ Jf. Lovforslag nr. 58 af 30.01.2008, bemærkningerne til § 54.

ler ikke bør gælde andre beskyttelsesregler end de sædvanlig aftaleretlige herunder aftalelovens (AFTL) § 36.³⁰ Herefter må man forstå det som, at OHL § 54 hverken finder anvendelse ved en overdragelse efter hovedsætningen eller ved en overdragelse i kollektive ansættelsesaftaler. Det samme må efter bemærkningen i lovmotiverne forstås at gælde for individuel aftaler herom.

Ophavsretsloven indeholdt tidligere i dagældende § 29 en bestemmelse om tilsidesættelse af visse urimelige aftaler. Reglen faldt dog væk i 1975, da man indførte AFTL § 36, men de samme resultater som efter dagældende § 29 bør i dag kunne nås med AFTL § 36.³¹ Det anføres i teorien, at AFTL § 36 særligt kan tænkes anvendt på overdragelsesaftaler, hvor værdien af værket viser sig at være større end oprindeligt antaget.³²

3.2 Særligt om ophavsret i ansættelsesforhold

OHL § 59 bestemmer, at ophavsretten til edb-programmer frembragt i ansættelsesforhold overgår til arbejdsgiveren i fuldt omfang. Herudover findes der dog hverken i ophavsretten eller ansættelsesretten lovregler om ansattes ophavsrettigheder.

Undertiden vil der være taget stilling til overgang af ophavsrettigheder i fagoverenskomst, lokalaf-tale eller i de individuelle ansættelsesaftaler, og er det ikke tilfældet, er der i praksis udviklet en udfyldende hovedregel på området. Denne går ud på, at *med mindre andet er aftalt, får arbejdsgive-ren kun de dele af den ansattes ophavsret, som var nødvendige for arbejdsgiverens sædvanlige virk-somhed på det tidspunkt, hvor den ansatte skabte værket.*³³

For at hovedsætningen finder anvendelse kræves, at værket er skabt i tjenesten. Undertiden er det vanskeligt at stille skarpe rammer op for, hvornår dette er tilfældet, men den ansatte må være ansat i en stilling, hvor det følger som et naturligt led, at den ansatte producerer visse ophavsretligt beskyt-tede værker. Et eksempel herpå kan være en journalist, der er ansat til at skrive artikler. Hvorvidt artiklen er skrevet udenfor arbejdstiden er mindre relevant, når blot den falder inden for den ansat-tes stilling.³⁴

4. Det retlige grundlag for overdragelsen

Ophavsrettigheder er almindelige formuerettigheder og kan overdrages både helt og delvist.³⁵ Op-havsretsloven er bygget op om princippet om aftalefrihed, og loven indeholder kun få aftaleregler. Fortolkningen af aftaler om overgang af ophavsrettigheder følger derfor som udgangspunkt de al-mindelige aftaleretlige regler.³⁶

En aftale om overdragelse kan indgås individuelt men kan på arbejdsmarkedet også foreligge i form af fagoverenskomst eller lokalaf-tale. For at forstå i hvilken grad en ansat selv må udnytte værker skabt i ansættelsesforhold, er det nødvendigt at fastslå, hvilke dele af ophavsrettighederne til vær-ket, som den ansatte har overdraget til sin arbejdsgiver, og som den ansatte derfor ikke i udgangs-punktet selv kan udnytte.

³⁰ Jf. Bet. 1480/2006, s. 345.

³¹ Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret s. 140n.

³² Jf. Schönning: Ophavsretsloven med kommentarer, s. 537.

³³ Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret s. 145.

³⁴ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XVIII punkt 2.6.3.

³⁵ Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret, s. 139.

³⁶ Jf. Schönning: Ophavsretsloven med kommentarer s. 534.

I dette afsnit vil der først blive set nærmere på, hvad der i mangel af aftale måtte gælde om overdragelse i ansættelsesforhold. Herefter vil der blive set nærmere på en række udvalgte fagoverenskomster og en enkelt lokalaftale for at afgøre, om der heri sker en yderligere rettighedsoverdragelse.

4.1 Udfyldende hovedsætning

Som det vil fremgå, er det ikke alle overenskomster, der udtrykkeligt fastsætter regler om rettighederne til værker skabt i ansættelsen. Dette reflekteres i teorien, hvor bl.a. Hasselbalch anfører, at arbejdsgiver og arbejdstager sjældent er opmærksomme på behovet for at indgå individuelle aftaler udover, hvad der er pligt til efter ansættelsesbevisloven.³⁷

Såfremt parterne i et ansættelsesforhold ikke gennem aftale har forholdt sig til overdragelse af ophavsrettigheder, er der ikke hjælp at hente i loven, da denne som nævnt ikke indeholder en udfyldende regel om overdragelse af ophavsretten i ansættelsesforhold udover specialreglen om edb-programmer i OHL § 59.³⁸ Derimod har retspraksis og teori udviklet en udfyldende hovedsætning, som går ud på, at arbejdsgiveren erhverver de udnyttelsesrettigheder, som er nødvendige for udførelse af arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed Jf. U 1978.901/2 H og som gentaget i både U 1993/180 Ø og U 1994/349 H.

For at falde ind under hovedsætningens anvendelsesområde, skal værket være frembragt som led i udførelsen af arbejde for arbejdsgiveren, men det er i øvrigt ikke et krav, at værket er blevet til indenfor arbejdstiden eller efter præcise instruktioner.³⁹

Den udfyldende hovedsætning kan siges at være en følge af ansættelsesforholdet, hvor arbejdstageren modtager løn for at stille sin arbejdskraft til rådighed for arbejdsgiveren. Uden nogen form for rettighedsovergang ville arbejdsgiveren være afskåret fra at udnytte resultatet af det arbejde, han har betalt for at lade udføre. Var dette retsstillingen, ville arbejdsgiveren næppe have incitament til at ansætte arbejdstageren i første omgang, og derfor må der som led i etableringen af ansættelsesforholdet tolkes at være indgået en stiltiende aftale om en vis passende og forudsat rettighedsovergang.

Man kan spørge, hvorfor overdragelsen alene sker i det omfang, det er *nødvendigt* for arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed. Når nu arbejdsgiveren har betalt den ansatte for at udføre arbejdet, er det vel rimeligt, at arbejdsgiveren får ret til arbejdsresultatet i overensstemmelse med det almindelige ansættelsesretlige udgangspunkt herom? Det er imidlertid på dette punkt, at ophavsretten og ansættelsesretten for alvor støder sammen. Hvor arbejdsgiveren efter ansættelsesretlige principper som udgangspunkt erhverver rettighederne til arbejdsresultatet og må udnytte dette frit også for fremtiden⁴⁰, så er udgangspunktet efter ophavsretsloven, at retten opstår og bliver hos frembringeren af værket jf. OHL § 1. Desuden følger det af OHL § 53, stk. 3, at rettighedsoverdragelser skal fortolkes restriktivt. Den ulovbestemte hovedsætning må derfor forstås at være et kompromis mellem det ansættelsesretlige- og det ophavsretlige udgangspunkt. At der alene sker rettighedsoverdragelse indenfor arbejdsgiverens *sædvanlige virksomhed*, må mest naturligt ses som et udslag af specialitetsgrundsætningen i OHL § 53, stk. 3 i et samspil med almindelige aftaleretlige principper. Herefter vil en stiltiende overdragelse af ophavsretten alene være sket i det omfang, arbejdstageren

³⁷ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret I, s. 273. Se også Schovsbo m.fl.: Immaterialret, s. 145.

³⁸ Jf. bet. 1480/2006 s. 22ff.

³⁹ Jf. U 1989.228 H samt Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XVIII, 2.6.3., Brinck-Jensen: Ansattes immaterielle rettigheder, s. 38f og Schovsbo m.fl.: Immaterialret, s. 150.

⁴⁰ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, Afsnit XVIII, 2.6.

har været indforstået hermed eller i hvert fald med rimelighed har kunnet forudse det som værende en forudsætning for etableringen af ansættelsesforholdet.

Det har af flere omgang været diskuteret, om der i dansk ret skulle indføres en såkaldt arbejdsgiverregel, hvorefter ophavsretten i ansættelsesforhold automatisk skulle overgå til arbejdsgiveren.⁴¹ Dette har dog hidtil savnet politisk opbakning.⁴² Indførelse af reglen har senest været udførligt diskuteret i bet. 1480/2006, hvor ønsket om en sådan regel fra arbejdsgiversiden blev begrundet i en stigende konkurrence fra udenlandske virksomheder, som netop besidder de ansattes ophavsretigheder samt i den teknologiske udvikling, der gør det nødvendigt for eksempelvis nyhedsmedier konstant og på kort tid at etablere nye værksudnyttelsesmåder. I betænkningen tales om en nødvendig flermedialitet i betydningen inddragelse af flere forskellige medieplatforme, hvilket for nyhedsmedier indebærer, at værksudnyttelse ikke alene sker gennem de trykte aviser eller live gennem TV men i dag også gennem internetsider, on-demand tjenester og i fremtiden via nye platforme, der måtte opstå i takt med den teknologiske udvikling.⁴³ At ansatte kan stå i vejen for denne hurtige og nødvendige udvikling, fandtes uhensigtsmæssigt ifølge Ophavsretligt Forum, der i betænkningens udvalgte repræsenterede producenter og udgivere. Et yderligere argument, der blev fremdraget for en lovregulering på området til fordel for arbejdsgiveren, var, at medie- og kulturvirksomheder gennem den nuværende retsstilling bliver diskrimineret i forhold til virksomheder i andre brancher, der netop opnår rettighederne til det af medarbejderne producerede.⁴⁴ Hermed tænkes både på de ikke immaterialretligt beskyttede arbejdsresultater men tillige på de patentérbare, hvor lov om arbejdstageres opfindelser samt lov om opfindelser ved offentlige forskningsinstitutioner sikrer arbejdsgiveren en ret til opfindelsen mod betaling af et vederlag til den ansatte.

På den anden side af diskussionen afvistes behovet for en lovbestemt arbejdsgiverregel med argumenter om, at det ville indebære en unødvendig ensidig styrkelse af arbejdsgiversiden, der således vil stå stærkere ved både individuelle og kollektive forhandlinger. Endvidere vil en indførelse af en arbejdsgiverregel bryde med traditionen om aftalefrihed, der er kendetegnende for det danske arbejdsmarkedet, og aftalefrihed udgør netop en fleksibel reguleringsmekanisme, der kan synes egnet på et område præget af hurtig teknologisk udvikling. Det påpeges også, at den nuværende regulering bidrager til skabelse af indhold af god kvalitet og af høj etisk standard, blandt andet fordi den giver de ansatte medindflydelse og skaber rammer for dialog og samarbejde mellem de ansatte og arbejdsgiveren.⁴⁵ Argumenterne på denne side blev fremført af Samrådet for Ophavsret, der i udvalgsarbejdet repræsenterede de skabende og udøvende kunstnere.

Når ikke viljen har været der til at styrke arbejdsgiversiden i denne relation, kan man i stedet overveje, om der er behov for en styrkelse af arbejdstagersiden. Således fremgår af en henvendelse fra Dansk Forfatterforening og Udvalget til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde under Akademikerne Centralorganisation (UBVA) til Kulturministeriet i 2008, at ophavsmænd organiseret i disse foreninger (forfattere, bogillustratorer og oversættere) i stigende grad bliver mødt med forlagsaftaler, der stiller dem dårligere end tidligere, og tendensen går i øvrigt mod bredere rettighedsoverdragelser.⁴⁶

⁴¹ Se således bet. 1197/1990 afsnit 4. og bet. 1480/2006 særligt kap. 3 afsnit 1. og kap. 4.

⁴² Jf. Notat til Folketingets Kulturudvalg L 58, bilag 3, punkt 1.3.

⁴³ Jf. von Ryberg m.fl.: Et kig ind i den immaterialretlige krystalkugle, s. 31f.

⁴⁴ Jf. bet. 1480/2006, kap. 3 punkt 1.1.

⁴⁵ Jf. bet. 1480/2006 kap. 3 punkt 1.2. og kap. 4, s. 165f.

⁴⁶ Jf. Bet. Kulturudvalget 2008, L 58, bilag 2.

Hvad dette angår, er lovgivningens udgangspunkt imidlertid allerede i den ansattes favør, og brede rettighedsoverdragelser udenfor arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed kræver således – i hvert fald i udgangspunktet - forhandling med den ansatte.⁴⁷ Hertil kommer, at aftalerne i kraft af OHL § 53, stk. 3 skal tolkes til den ansattes fordel, samtidigt med at urimelige overdragelsesaftaler kan blive mødt med AFTL § 36. Således har den ansatte allerede et værn mod brede overdragelsesaftaler, som ikke i rimeligt omfang kompenserer den ansatte for overdragelsen.

Såfremt forhandlingerne foregår på det kollektive plan, må et skævt styrkeforhold mellem parterne endvidere antages at være nogenlunde udlignet gennem arbejdstagernes overliden af forhandlingskompetencen til fagforeninger, og hermed synes det mindre vigtigt at styrke den ene parts forhandlingsposition. Da aftalemodellen endvidere har en lang tradition på det danske arbejdsmarked, kan det næppe antages, at en lovregulering er på vej.

Omfanget af overdragelsen efter den udfyldende hovedsætning står dog ikke i sig selv klart med ordene ”nødvendig for arbejdsgiverens sædvanlig virksomhed”. Hovedsætningens grænser har ikke udtømmende været efterprøvet hos domstolene, og således foreligger alene afgørelser, der må siges at ligge et stykke fra grænseområdet for, hvad der kan anses for sædvanlig virksomhed. U 1982/926 Ø vedrørte eksempelvis et enkeltstående salg til en ikke-abonnet, hvilket ikke fandtes at være et led i den sædvanlige virksomhed, og i U 1993/180 Ø fandtes det ikke godtgjort at være et nødvendigt led i et tv-selskabs sædvanlige virksomhed at videreoverdrage filmrettigheder til en anden tv-producent. I U 1994/349 H fastslog Højesteret derimod, at genudsendelser var et nødvendigt led i den sædvanlige virksomhed for et tv-produktionsselskab.

Det er ikke hensigtsmæssigt, at parterne ikke kan forudsige, hvilke udnyttelsesrettigheder der overgår til arbejdsgiveren, og hvilke der bevares af den ansatte. En sådan uklarhed risikerer at hæmme den ansattes udnyttelse af værkerne, hvor dette ellers ville være lovligt og i samfundets interesse. Det er derfor interessant at søge en nærmere beskrivelse af, hvad ”arbejdsgiverens sædvanlig virksomhed” indebærer.

Det afgørende tidspunkt for bedømmelsen af arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed er tidspunktet for værkets skabelse - værksfrembringelsestidspunkt jf. U 1982.926 Ø, U 1993.180 Ø og U 1994.349 H. Om sædvanlig virksomhed står endvidere i bet. 1197/1990 på side 234:

*”for at en udnyttelsesform kan anses for henhørende til arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed, må det kræves, at den igennem nogen tid er indgået som et led i virksomhedens arbejdsgang og har været foretaget så længe, at de ansatte har haft rimelig mulighed for at rejse de rettmæssige spørgsmål over for virksomhedens ledelse. Er der tale om en udnyttelse, som har været foretaget så længe, at den ansatte efter de ansættelsesretlige regler må antages at have accepteret den stiltiende, må den tillige anses sædvanlig. (...) Det forudsættes selvsagt hermed at udnyttelsen foregår åbent og ikke holdes skjult for de ansatte.”*⁴⁸

Herudover må det anses for fastslået i teorien, at der ved fastlæggelsen af arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed i koncernforhold alene skal ses på den sædvanlige virksomhed hos den enkelte juridiske person i koncernen, hvor den ansatte er ansat⁴⁹. Er der således tale om en journalist ansat på Dagbladet Politiken under JP/Politikens hus, skal man se på den pågældende avis’ sædvanlige virk-

⁴⁷ Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret, s. 247.

⁴⁸ Jf. bet. 1197/1990, s. 234.

⁴⁹ Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret, s. 147, Wolk: Arbetstagers immaterialrätter, s. 126 og Brinck-Jensen m.fl.: Ansattes immaterielle rettigheder s. 36.

somhed og ikke på koncernen eller andre dele heraf, hvorfor eksempelvis forlagsvirksomhed vil falde uden for det sædvanlige, selvom JP/Politikens hus også driver forlag.⁵⁰

At afgrænse den sædvanlige virksomhed på denne måde stemmer fint overens med det ansættelsesretlige arbejdsgiverbegreb jf. ovenfor, og at fastlægge hovedsætningens virksomhedsbegreb i overensstemmelse med det ansættelsesretlige arbejdsgiverbegreb synes da også som en naturlig følge af, at overdragelsen af ophavsrettigheder efter hovedsætningen netop sker som en konsekvens af ansættelsesforholdet. Heraf følger, at den der på arbejdsgiversiden er forpligtet og bemyndiget overfor den ansatte, naturligvis må være den, hvis sædvanlige virksomhedsdrift afgør omfanget af ophavsrettighedens overgang.

Samme opfattelse synes at ligge til grund for en svensk dom på området afsagt af Hovrätten för Västra Sverige den 31. Oktober 2008, mål FT 3542-07. Dommen er tilsyneladende eneste retspraksis på området, og da der i svensk ret gælder lignende principper som i Danmark for ophavsret i ansættelsesforhold,⁵¹ er det nærliggende at antage, at danske domstole vil anlægge lignende betragtninger. I dommen fastslås, at en praktikant, der var ansat til at udføre arbejde som journalist for en statsforfatning under Göteborg Kommune, ikke var ansat af Göteborg Kommune men alene af den enkelte satsforvaltning, selvom denne hørte under Göteborg Kommune. Kommunen havde derfor ikke erhvervet rettigheder til praktikantens artikel som følge af ansættelsesforholdet. I dommen lægges vægt på, at praktikantens arbejdsopgaver lå indenfor statsforvaltningens normale virksomhed, og at det var denne statsforvaltning, der måtte anses for forpligtet af ansættelseskontrakten. Herefter fandtes der ikke grundlag for at tolke arbejdsgiverbegrebet bredt.

Denne samme enighed i teorien som ovenfor kan derimod ikke genfindes, når det gælder spørgsmålet om betydningen af branchesædvane ved afgrænsning af den sædvanlige virksomhed. Ud fra et rent ansættelsesretligt synspunkt må arbejdsgiveren frit kunne benytte arbejdsresultatet på en måde, der er sædvanlig indenfor branchen eller efter en virksomhedskutyme, der er kendelig for arbejdstageren.⁵² På området for ophavsretligt beskyttede arbejdsresultater mener Schovsbo, Rosenmeier og Salung Petersen dog, at udgangspunktet må være det modsatte, nemlig at branchesædvaner normalt ikke kan tillægges betydning i denne sammenhæng.⁵³ Den betragtning synes at genfindes i bet. 1197/1990 på side 234, hvor det udtales, at der altid skal lægges vægt på forholdene i den individuelle virksomhed, hvor pågældende er ansat. Det siges dog samme sted, at der i et vist omfang kan skeles til branchesædvane, hvis der er tale om en nystartet virksomhed. Denne opfattelse erklærer Schovsbo, Rosenmeier og Salung Petersen sig enige i.⁵⁴ Også Hasselbalch bemærker, at det ansættelsesretlige udgangspunkt ikke kan fastholdes i mødet med ophavsretsloven. Anvendelsen af branchesædvane må som følge heraf begrænses, således at branchesædvane alene kan få betydning, hvis den er indlysende for pågældende ansatte. Dog anfører Hasselbalch tillige, at forholdene i branchen kan få betydning, når det skal vurderes, om en rettighedsoverdragelse til nye og ikke aktuelt benyttede udnyttelsesmåder er sket. Dette skyldes, at brancheforhold kan få betydning ved fortolkning af ansættelsesforholdets forudsætninger. Som Hasselbalch også selv påpeger, glider denne vurdering dog over i betragtninger om stiltiende aftaleindgåelse.⁵⁵

⁵⁰ Jf. JP/Politikens Hus, om os og JP/Politikens Hus, dagblade, Politiken.

⁵¹ Jf. Brinck-Jensen m.fl.: Ansattes immaterielle rettigheder, s. 36 småtryk.

⁵² Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XVIII, 2.6.1.

⁵³ Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret, s. 147

⁵⁴ Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret, s. 148 småtryk. Samme opfattelse findes også i Brinck-Jensen m.fl.: Ansattes immaterielle rettigheder, s. 37.

⁵⁵ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XVIII, 2.6.1.

Imidlertid findes der også støtter af et andet synspunkt. Godenhielm skriver eksempelvis i NIR 1978, at: ”*Vad som är normal verksamhet inom ett visst gebit, beror på förhållandena inom respektive bransch.*”⁵⁶ Lindgård udtrykker det således: ”*Den rettighed, som stiltiende gennem et ansættelsesforhold må overgå til arbejdsgiveren, er retten til det fulde økonomiske afkast og udbytte af værket gennem en udnyttelse, som er nærliggende eller fast kutyme inden for den pågældende branche.*”⁵⁷ Også Koktvedgaard mente, at branchesædvane kunne tillægges vægt.⁵⁸ Vestergaard-Jensen og Simonsen anfører i deres fælles artikel: ”*Hvem Tilkommer Virksomhedens Immaterialrettigheder?*”, at man må se på formålet med ansættelsesforholdet, samt hvad der i øvrigt er kutyme indenfor den pågældende branche, når det skal vurderes, i hvilket omfang den ansattes ophavsrettigheder er overgået til arbejdsgiveren.⁵⁹

Endnu en gang synes eneste retspraksis på området at være en svensk dom, AD 2002 nr. 82. Heraf fremgår det, at man foruden ansættelsesforholdets art, kan skele til branchens almene vilkår og sædvaner. Herudover findes den nok mest omfattende behandling af spørgsmålet om ansattes ophavsrettigheder i Svensäters ”*Anställning och upphovsrätt*” fra 1991, og efter en gennemgang af forskellige nordiske teoretikers tilgang til begrebet sædvanlig virksomhed og efter sammenligning med andre retsforhold, når Svensäter frem til, at rettighedsovergangen nok må ses i lyset af den ansattes forventninger og dermed ud fra den sædvanlige virksomhedsdrift, som arbejdstageren har haft mulighed for at kende. En vis overgang af udnyttelsesretten udover den, som falder indenfor arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed, vil Svensäter ikke udelukke kan ske efter forholdene i branchen.⁶⁰ Som Hasselbalch og Rosenmeier fremhæver, kan man forestille sig, at det indenfor bestemte brancher vil være et led i sædvanlig virksomhed løbende at iværksætte nye værksudnyttelsesformer, hvilket den ansatte må indse.⁶¹ På den måde vil en ændret værksudnyttelse konkret kunne falde ind under et ansættelsesforholds forudsætning og herefter ikke kræve særskilt aftale med den ansatte herom. Som eksempel gives en designvirksomhed, der normal eksporterer til Nordeuropa, men hvor en udvidelse af markedet vil være en del af arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed. Påbegynder arbejdsgiveren eksport til Sydeuropa, opnår arbejdsgiveren også ophavsret til at udnytte allerede skabte værker i denne henseende.⁶²

Således er muligheden for inddragelse af branchesædvane ved vurderingen af, hvad den sædvanlige virksomhed indebærer ikke ganske afklaret. Uanset dette må et vist hensyn tages til den ansattes forventninger, hvilket er klart, såfremt hovedsætningen betragtes som en stiltiende aftale eller en forudsætning for ansættelsesforholdet. Heri ligger dog også, at arbejdsgiverens forventninger må have en vis betydning, og omfanget af rettighedens overgang efter hovedsætningen må derfor ligge indenfor det nogenlunde forudseelige for begge parter.

På undervisningsområdet er der måske mere hjælp at hente med hensyn til en definition af sædvanlig virksomhed. I hvert fald fremgår det for universiteternes vedkommende af Universitetslovens § 2, stk. 1, 1. Pkt., at universiteterne har til opgave at drive forskning og give forskningsbaseret uddannelse indtil højeste internationale niveau inden for sine fagområder. Således er det ikke en del

⁵⁶ Jf. Godenhielm: NIR1978, s. 346,

⁵⁷ jf. Lindgård NIR1978, s. 355.

⁵⁸ Jf. Koktvedgaard: Lærebog i immaterialret, s. 104.

⁵⁹ Jf. Vestergaard-Jensen og Simonsen: RB.1997.04.0018, s. 3

⁶⁰ Jf. Svensäter: *Anställning och upphovsrätt*, s. 378

⁶¹ Jf. U.2013B.293 s. 295f

⁶² Jf. U.2013B.293 s. 295f

af universiteters sædvanlige virksomhed at udgive de ansattes værker som eksempelvis bøger og artikler. Dette overlades som regel til forskerne selv, hvilket indebærer, at ophavsretten til de artikler forskerne skriver i denne forbindelse, forbliver hos de ansatte forskere.⁶³

Omvendt må det stå klart, at det netop er en del af de forskellige forskningsinstitutioners sædvanlige virksomhed at uddele eksamensopgaver til eksamen, hvorfor de ansattes ophavsrettigheder til eksamensopgaverne overgår til undervisningsinstitutionen i det til formålet nødvendige omfang. I dag er forskellige undervisningsinstitutioner dog i konkurrence med hinanden, og dette gælder særligt på området for udvikling af e-lærings platforme.⁶⁴ Da denne udvikling var i sin spæde opstart, kunne det næppe anses for omfattet af arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed, og der måtte således indgås aftaler for, at arbejdsgiveren kunne benytte sig af materialet. I takt med at det bliver mere og mere normalt for undervisningsinstitutioner at udvikle e-lærings materiale selv, vil denne virksomhed dog måske overgå til at være sædvanlig virksomhed på et tidspunkt med den konsekvens, at ophavsretten til udnyttelse af e-læringsmoduler i undervisningssammenhæng kan overgå til undervisningsinstitutionen i fremtiden.⁶⁵

Også den ansattes ideelle rettigheder må anses for omfattet af hovedsætningen.⁶⁶ Således må en vis ret for arbejdsgiveren til at beskære eller redigere værket anses for overdraget indenfor visse erhverv - eksempelvis journalister eller tv-produktionsmedarbejdere. Dette kan ske, fordi OHL § 3, stk. 3 ikke er til hinder for indgåelse af stiltiende overdragelsesaftaler,⁶⁷ og en sådan aftale må da tilsige en rettighedsovergang i samme omfang som den udfyldende hovedsætning, således at arbejdsgiveren må være beføjet til at beskære og ændre i værket i overensstemmelse med, hvad der er nødvendigt for den sædvanlige virksomhed.

Ikke alle er dog enige i, at de ideelle rettigheder kan overgå efter hovedsætningen. Schönning mener således ikke, at disse rettigheder overgår uden udtrykkelig aftale.⁶⁸ Til støtte herfor henviser han til U 1995.782 V, der dog ikke synes at udtale sig herom.⁶⁹ Endvidere henvises til bet. 1197/1990, hvoraf det fremgår⁷⁰, at en del ændringer af værker i ansættelsesforhold slet ikke falder ind under OHL § 3, fordi her er tale om sædvanlige og forudsatte ændringer, og disse udgør således slet ikke en krænkelse af ophavsmandens ideelle rettigheder.

Uanset om man går frem via denne argumentation eller anser en vis del af de ideelle rettigheder for overdragne i kraft af hovedsætningen, kan det slås fast, at arbejdsgiveren i hvert fald har ret til at ændre og tilpasse værkerne indenfor, hvad der er normalt i dennes sædvanlige virksomhed.

Hovedsætningen finder endvidere anvendelse på tidsbegrænsede ansættelsesforhold.⁷¹ Hensynet til arbejdsgiveren er her det samme, selvom arbejdsgiveren måtte have ansat en vikar til midlertidigt at

⁶³ Jf. Schovsbo Immaterielret, s. 151.

⁶⁴ Jf. Bøttcher: E-læring presser ophavsretten.

⁶⁵ Se afhandlingens afsnit 6.3 vedrørende et søgsmål om netop dette spørgsmål.

⁶⁶ Jf. Brinck-Jensen m.fl: Ansattes immaterielle rettigheder, s. 44. Se dog straks nedenfor.

⁶⁷ jf. Brinck-Jensen m.fl: Ansattes immaterielle rettigheder, s. 45.

⁶⁸ Jf. Schönning: Ophavsretsloven med kommentarer, s. 549.

⁶⁹ Af dommen fremgår derimod, at det i et konkrete tilfælde i et vist omfang fandtes sædvanligt at angive navnene på de ansatte ophavsmand i forbindelse med udgivelse af brochurer. Herfor fandtes den ansattes droit moral ikke i dette tilfælde og i denne henseende at være overgået til arbejdsgiveren. Dommen siger derimod intet om, hvad der ville gælde i et tilfælde, hvor det var sædvanligt *ikke* at navngive den, der stod bag udarbejdelsen af brochurerne.

⁷⁰ Jf. bet. 1197/1990 s. 71ff

⁷¹ Jf. Brinck-Jensen m.fl: Ansattes immaterielle rettigheder, s. 48.

udfylde arbejdstagerens rolle som leverandør af eksempelvis artikler. Dommen fra Hovrätten för Västra Sverige den 31. Oktober 2008 mål FT 3542-07 må anses at støtte dette synspunkt, eftersom grundsætningen fandt anvendelse på en midlertidig praktikantansættelse, der alene løb over 4 måneder.

Med den beskedne retspraksis på området, er det vanskeligt at sige mere generelt om, hvad arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed nærmere består i. Det vil dog bero på en konkret afgørelse, hvor både ansættelsesretlige og ophavsretlige principper spiller ind lige så vel som den almindelige aftaleret.

Retsstillingen kan nok bedst beskrives med Koktvedgaards ord: ”man skal forblive ved det sædvanlige eller genforhandle problemkredsen med de ansatte (...)”.⁷²

Det er dog ikke helt udelukket, at arbejdsgiveren kan tiltage sig en større del af de ansattes ophavsret over tid. Dette vil være tilfældet, hvis arbejdsgiveren iværksætter en ny aktivitet, og hvor den ansatte eller dennes fagforening ikke protesterer her imod. Rettighedsovergangen vil her ske ud fra betragtninger om stiltiende accept/aftaleindgåelse. I perioden indtil overgangen sker, vil der dog foreligge en krænkelse af den ansattes ophavsret, hvorfor aftaleindgåelse stadig er det anbefalelsesværdige.⁷³

Efter ansættelsesforholdets ophør bliver de overdragede dele af ophavsretten hos arbejdsgiveren.⁷⁴

4.1.2 Delkonklusion

Såfremt intet er aftalt i ansættelsesforholdet, erhverver arbejdsgiveren de ophavsrettigheder til værker skabt i ansættelsesforholdet, som er nødvendige for arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed. Dette følger af en hovedsætning udviklet i teori og praksis.

Det er uklart, hvad der præcist ligger i begrebet sædvanlig virksomhed, herunder hvorvidt branchesædvane kan spille en rolle ved fastlæggelsen heraf. Fastlæggelsen af hvad sædvanlig virksomhed indebærer sker desuden konkret i hvert enkelt tilfælde, og man må da i denne forbindelse skele til, hvilke forventninger til ansættelsesforholdet parterne har haft. Har det på denne måde hele tiden været forudsat, at arbejdsgiveren på et tidspunkt ville udvide sit arbejdsområde, kan de relevante ophavsrettigheder formentlig også anses for overdraget i kraft af hovedsætningen. Er en sådan ændring af arbejdsgiverens virksomhed ikke forudsat, vil en overgang af ophavsrettighederne til nye udnyttelsesmåder forudsætte en aftale med de ansatte. Rettighedsovergangen efter hovedsætningen er derfor noget statisk og kan måske være en hindring for arbejdsgiverens ønske om at ændre sin virksomhed fremadrettet og for at tilpasse sin virksomhed til den teknologiske udvikling, der måtte ske i fremtiden.

4.2 Overenskomstdækning

I det følgende vil en række kollektive aftaler blive analyseret med henblik på at afdække, hvilke dele af ophavsretten der overgår til arbejdsgiveren, og hvilke dele der måtte blive hos den ansatte. Det nærmere omfang af overdragelsen vil bero på aftalefortolkning, hvor de almindelige aftaleretlige principper finder anvendelse.⁷⁵

⁷² Jf. Koktvedgaard: Lærebog i immaterialret, s. 105.

⁷³ Jf. U.2013B.293, s. 296 og Schovsbo m.fl.: immaterialret s. 149.

⁷⁴ Jf. SØ- og Handelsrettens dom af 31. juli 1987 gengivet i NIR 1990.247.

⁷⁵ Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret s. 689.

Selvom overenskomsten ikke måtte indeholde bestemmelser om ophavsrettigheder, skal man være opmærksom på, at der kan være opstået en kutyme, som supplerer overenskomsten, og som derfor alene kan opsiges sammen med overenskomsten. En sådan situation forelå i U 2002.2754 Ø, hvor en af arbejdsgiveren fulgt fremgangsmåde fandtes at være fulgt så længe og på en sådan måde, at den havde opnået karakter af kutyme, der havde suppleret overenskomsten. Arbejdsgiveren kunne således ikke ensidigt ændre den hidtil fulgte praksis i virksomheden. Hverken den indgåede overenskomst eller ansættelseskontrakten indeholdt i dette tilfælde bestemmelser om ophavsrettens overgang.

Følgende gennemgang har alene kunnet basere sig på skriftligt foreliggende materiale, hvorfor der må tages forbehold for eventuelle udviklede kutymers på de enkelte arbejdspladser.

4.2.1 Finder ophavsretslovens § 53, stk. 3 anvendelse?

Først må afgøres, hvorvidt ophavsretslovens specialitetsgrundsætning finder anvendelse på overenskomster.

Af et notat til Folketingets Kulturudvalg⁷⁶ fremgår, at bestemmelsen ikke er relevant i ansættelsesforhold, hvor omfanget af ophavsrettens overgang følger af retspraksis. Denne bemærkning må nok tolkes som en henvisning til den i retspraksis udviklede hovedsætning om, at rettighedsoverdragelsen alene sker i det begrænsede omfang, som er nødvendigt for arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed. Heri ligger allerede en indskrænkning af rettighedsovergangen. En sådan naturlig indskrænkning af overdragelsens omfang findes derimod ikke i tilfælde af aftale, og det må her antages, at bemærkningen i notatet ikke udelukker en anvendelse af OHL § 53, stk. 3 i de tilfælde, hvor rettighedsoverdragelsens omfang afhænger af aftale.

Schønning antager da også uden videre, at bestemmelsen finder anvendelse på faglige overenskomster.⁷⁷

Specialitetsgrundsætningen anvendes endvidere på fortolkning af parternes overenskomst i opmandskendelse afsagt den 23. april 2014 i sag nr. 2013-0043. Som opmand i sagen sad Højesteretsdommer Vibeke Rønne, og hun udtaler i sin afgørelse af sagen følgende: ” (...) finder opmanden det ikke godtgjort, at parterne ved Protokollat 5 har aftalt, at udsendelse over internettet på brugers begæring kan ske uden vederlæggelse, og således er omfattet af § 4, jf. herved også ophavsretslovens § 53, stk. 3, eller principperne heri.”⁷⁸ samt: ” Opmanden finder det ikke godtgjort, at offentlig fremførelse, som beskrevet i denne påstand, er omfattet af udsendelsesbegrebet i § 4, jf. herved også ophavsretslovens § 53, stk. 3, eller principperne heri.”⁷⁹

Herudover må det nævnes, at specialitetsgrundsætningen i OHL § 53, stk. 3 ifølge Blomqvist ikke finder anvendelse på ubegrænsede overdragelsesaftaler,⁸⁰ hvilket synes korrekt taget efter bestemmelsens ordlyd. Til støtte herfor fremhæver han U 1974.167/2 H⁸¹, hvori det udtales om en lignende bestemmelse i forfatterloven af 1913 § 9, stk. 2: ”Forevisningsrettighederne til filmversionen af

⁷⁶ Jf. Notat til Folketingets Kulturudvalg, L 58 bilag 3, s. 4.

⁷⁷ Jf. Schønning: TV-programmedarbejderes ophavsrettigheder, s. 42n.

⁷⁸ jf. Opmandskendelse i FV2013-0043.

⁷⁹ Jf. Opmandskendelse i FV2013-0043.

⁸⁰ Jf. Blomqvist: Overdragelse af ophavsrettigheder, s. 165.

⁸¹ Jf. Blomqvist: Overdragelse af ophavsrettigheder, s. 165.

*Soyas skuespil findes herefter ikke at være overdraget med nogen særlig begrænsning af retten, således at offentliggørelse kun kunne ske på en bestemt måde, og forfatterretsloven af 1933 § 9, stk. 2, findes derfor ikke at være afgørende for sagen”.*⁸²

I stedet argumenterer Blomqvist for, at der gælder et underliggende specialitetsprincip, hvorefter man bl.a. må tolke overdragelsens omfang i lyset af formålet med aftalen og dermed parternes intentioner ved aftaleindgåelsen.⁸³ Herefter overgår de rettigheder, der er nødvendige for opfyldelse af aftalens formål, mens det har formodningen imod sig, at øvrige rettigheder overgår.⁸⁴ Blomqvists afhandling er fra 1978, og Schovsbo udtrykker det anderledes i 2003, hvor han anfører, at der sammen med ophavsretslovens § 53, stk. 3 gælder et almindeligt antaget specialitetsprincip, som tilsiger, at ophavsrets aftaler skal fortolkes til gunst for ophavsmanden.⁸⁵ Rosenmeier synes, at dele opfattelsen af, at OHL § 53, stk. 3 udtrykker et mere almindeligt og bagvedliggende princip om en fortolkning af overdragelsesaftaler til ophavsmandens fordel.⁸⁶

I et notat til Folketingets Kulturudvalg fremhæves vedrørende den nugældende OHL § 53, stk. 3 at: *”Med bestemmelsen er der således indført et generelt princip om restriktiv fortolkning af uklare aftaler om overdragelse af rettigheder, hvilket i praksis indebærer, at det er rettighedserhververen eller den, der hævder at have erhvervet rettigheder af ophavsmanden, der har bevisbyrden for, at en udnyttelsesret er overdraget.”*⁸⁷

I bet. 1197/1990⁸⁸ er anført, at reglen må opfattes som en henvisning til et uskrevent princip om, at stiltiende og uklare aftaler om rettighedsoverdragelser skal fortolkes restriktivt eller måske indskrænkende.

Herefter må OHL § 53, stk. 3 antages at finde anvendelse på overdragelser aftalt i kollektive overenskomster.

Fællesoverenskomst mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA) og Dansk Journalistforbund (DJ) 2014-2017⁸⁹

Fællesoverenskomsten indeholder ingen regler om overgang af ophavsret.

Overenskomst mellem Aller Medier og DJ 2014-2017⁹⁰

Under denne overenskomst er der indgået en videreudnyttelsesaftale om brug af tjenstligt redaktionelt stof. I videreudnyttelsesaftalen bestemmes, at den ansatte overdrager alle udnyttelsesrettigheder til det redaktionelle stof samt til billeder produceret under ansættelsen. Også redaktionelt stof som Aller Medier har i arkiv ved aftalens indgåelse overdrages. Hermed overdrages udnyttelsesrettighederne altså i næsten ubegrænset omfang.

⁸² Jf. Udtalelse fra dommerne: Gjerulff, Blom-Andersen, H. A. Sørensen, Urne og Høeg i U 1974.167/2 H.

⁸³ Jf. Blomqvist: Overdragelse af ophavsrettigheder, s. 193.

⁸⁴ Jf. Blomqvist: Overdragelse af ophavsrettigheder, s. 194.

⁸⁵ Jf. NIR2003 s. 79f. Det anføres videre dette sted, at princippet ikke gælder i ansættelsesforhold. I dette afsnit under 4.2 antages dette dog alene at gælde, såfremt rettighedsovergangen sker efter hovedsætningen, og OHL § 53, stk. 3 antages at finde anvendelse på aftaler om overdragelse af ophavsrettigheder indgået i ansættelsesforhold.

⁸⁶ Jf. Rosenmeier: Ophavsret for begyndere, s. 143f.

⁸⁷ Jf. Notat til Folketingets Kulturudvalg L 58, bilag 3.

⁸⁸ Jf. bet. 1197/1990 s. 223

⁸⁹ Overenskomsten kan findes her: <https://journalistforbundet.dk/oversigt-over-overenskomster>

⁹⁰ Overenskomsten kan findes her: <https://journalistforbundet.dk/oversigt-over-overenskomster>

Videreudnyttelsesaftalen giver Aller Medier tilladelse til at udnytte værkerne for Alle Medier i både ind- og udland uanset form samt til at videreoverdrage udnyttelsesrettighederne jf. § 2. Rettighederne forbliver hos Aller Medier efter medarbejderens fratræden. I enkeltstående tilfælde kan den enkelte medarbejder dog meddele redaktionen, at nærmere bestemt stof ikke må videreudnyttes af hensyn til enten droit moral eller til beskyttelse af kilden jf. § 10, stk. 4.

I den omtalte overenskomst sker således en meget bred rettighedsovergang, men den ansatte har dog en vis hånd i hanke med stoffet, eftersom den ansattes ideelle rettigheder ikke kan antages at overgå til arbejdsgiveren udover, hvad der måtte følge af hovedsætningen. Det fremgår ikke udtrykkeligt af aftalen men må ikke desto mindre være resultatet af en aftalefortolkning, eftersom videreudnyttelsesaftalen ikke kan siges at indeholde en efter art og omfang afgrænset brug af værket, hvilket er et krav for overdragelse af de ideelle rettigheder jf. OHL § 3, stk. 3. Bestemmelsen er til hinder for, at den ansatte på forhånd fraskriver sig disse rettigheder i forbindelse med en generel overdragelse af ophavsretten⁹¹, som tilfældet er i denne overenskomst. Desuden er det bestemt i videreudnyttelsesaftalens § 10, at de ideelle rettigheder ikke må krænkes af nogen part, samt i § 10, stk. 2, 1. pkt. at parterne ”ved enhver anvendelse af stoffet i henhold til denne aftale (skal) gøre tredjemand opmærksom på, at ophavsrettighederne forbliver hos den enkelte medarbejder.” Da § 10, stk. 2 er rubriceret under overskriften presseetik og droit moral, er det endvidere naturligt at forstå den som omhandlende droit moral i det hele taget, uanset at bestemmelsens ordlyd alene vedrører forholdet til tredjemand.

Overenskomsten mellem Aller Medier og Dansk Journalistforbund indebærer således en omfattende overdragelse af udnyttelsesrettighederne. Aftalen er dog holdt i ganske generelle vendinger, og man kan derfor overveje, om aftalen skal tolkes indskrænkende efter specialitetsgrundsætningen i OHL § 53, stk. 3 eller princippet heri. Heroverfor står dog det faktum, at brede overdragelsesaftaler sagtens kan indgås, og i overensstemmelse med parternes vilje må man naturligvis anerkende sådanne aftaler.

Fra teoriens standpunkt gælder ved brede overdragelsesaftaler en formodning imod overdragelse af fremtidige udnyttelsesmåder.⁹² Om end man benytter et specialitetsprincip eller fortolker aftalen i lyset af parternes intentioner på aftaletidspunktet, må helt uforudsigelige og på aftaletidspunktet ikke eksisterende udnyttelsesmåder næppe anses at være overdraget i kraft af overenskomsten og videreudnyttelsesaftalen mellem Aller Medier og DJ.

I utrykt ØLD af 3.6.2013 lagde landsretten netop vægt på parternes intentioner med overdragelsesaftalen. Herefter fandtes også rettighederne til fremtidige udnyttelsesformer at være overdraget, idet landsretten lagde vægt på samtaler parterne imellem, hvorefter parterne havde tilsigtet en fuldstændig overgang af alle rettigheder bortset fra komponistrettigheder. I sagen lagdes dog også vægt på nogle senere indgåede kontrakter, hvor retten til de omhandlede udnyttelsesformer udtrykkeligt var overdraget.⁹³ På baggrund af det netop gennemgåede, må man anbefale parterne at specificere i aftalen, hvilke rettigheder der præcis ønskes overdraget, da overdragelsesaftaler holdt i generelle vendinger let kan blive fortolket i lyset af især ophavsmandens intentioner på aftaletidspunktet.

Til sammenligning indeholder overenskomsten mellem DJ og Aller Medier efter ordlyden en overdragelse af alle rettigheder tilknyttet værket. Det er vanskeligt at klarlægge parternes vilje, men i

⁹¹ Jf. Schönning: Ophavsretsloven med kommentarer, s. 214.

⁹² Jf. Schönning: Ophavsretsloven med kommentarer, s. 526 og Blomqvist: Overdragelse af ophavsrettigheder, s. 167.

⁹³ Jf. Schönning: Ophavsretsloven med kommentarer, s. 527

denne forbindelse er det dog nærliggende at skele til den af Aller Media drevne virksomhed, og i lyset heraf må i hvert fald de udnyttelsesrettigheder, som det vil være helt unaturligt for Aller Media at udnytte indenfor dennes virksomhed, tolkes som ikke at være omfattet af overdragelsesaftalen. I den forbindelse må man dog også skele til, hvad der for Aller Medier vil være et naturligt næste led udenfor den nuværende kernevirksomhed, og parterne kan have tilsigtet en rettighedsovergang også med henblik på denne virksomhedsudøvelse. Således rummer aftalen et spinkelt rum for den ansatte til selv at kunne udnytte sit værk på en ny og på aftaletidspunktet uforudset måde.

Ved vurderingen af overdragelsens omfang kan der også skeles til størrelsen af honoreringen af den ansatte. I videreudnyttelsesaftalen sker det her med et månedligt beløb på henholdsvis 1.137 kr. for billeder og 465 kr. for redaktionelt stof jf. §§ 4 og 5. Vederlæggelsen sker af alle medarbejdere berørt af aftalen.

Honorarets størrelse kan også få betydning i relation til AFTL § 36. Det er dog vanskeligt at sige noget nærmere herom uden at have en mere begrænset rettighedsoverdragelse at sammenligne honoraret med. Her kan blot konstateres, at det månedlige vederlag i vidt omfang svarer til, hvad Berlinske Media og DJ har indgået aftale om jf. afsnittet nedenfor. Rettighedsoverdragelsen i de to overenskomster er endvidere ganske ens.

Videreudnyttelsesaftalen indeholder også en bestseller-klausul. Såfremt det herefter viser sig at betalingsordningen efter aftalen er disproportional med den indtjening udnyttelse af værkerne kaster af sig, har den ansatte krav på genforhandling af vederlaget. Dette må antages at holde aftalen ude af AFTL § 36's søgelys.

AFTL § 36 kan særligt forventes at komme til anvendelse, når sædvanlige fordelingsnøgler på området er fraveget i aftalen. I U 2002.1224 H tilkendegav Højesteret indledningsvist, at aftaleparterne bevidst havde disponeret over den abstrakte gevinstchance, der ligger i uvisheden om en fremtidig udnyttelse af værket, hvorfor aftalen omfattede en overdragelse af denne gevinstchance. Hertil udtalte Højesteret dog, at *”fravigelser af sædvanlige fordelingsnøgler vil kunne tilsidesættes i medfør af aftalelovens § 36, medmindre de er rimeligt begrundede og kendelige for parterne i det enkelte tilfælde.”*⁹⁴ Dette fandtes konkret ikke at være tilfældet, og aftalen vedrørende fordeling af indtægterne blev tilsidesat efter AFTL § 36. På den anden side fandtes den sædvanlige praksis for vederlæggelse overholdt i U 2003.23 H, og aftalen opretholdtes i dette tilfælde.

Hvad forbliver hos de ansatte

Som aftalen er formuleret forbliver alene de ideelle rettigheder hos medarbejderen, og medarbejderen kan således ikke udnytte værkerne på egen hånd. Derimod er ukendte og på aftaletidspunktet uforudsigelige udnyttelsesmåder ikke omfattet af aftalens rettighedsovergang. Enhver udnyttelse af værkerne for medarbejderen i fremtiden er derfor ikke udelukket.

Overenskomst mellem DJ og DMA om Berlinske Media 2014-2017⁹⁵

Overenskomsten angiver at dække alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform. I overenskomstens § 14 er indeholdt bestemmelser om ophavsret, ligesom parterne har indgået en aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof. Herunder har Berlinske Media og Berlinske Medias redaktionelle medarbejderforeninger indgået en aftale om ekstern videreudnyt-

⁹⁴ Jf. Højesterets tilkendegivelse i U 2002.1224 H.

⁹⁵ Overenskomsten kan findes her: <https://journalistforbundet.dk/oversigt-over-overenskomster>

telse. Sidstnævnte vedrører salg til tredjemand og har dermed ikke betydning for overdragelsens omfang mellem arbejdstager og arbejdsgiver, og den vil derfor den ikke blive behandlet nærmere.

Indledningsvist er i overenskomsten angivet, at såfremt Berlinske Media A/S driver en virksomhed, der vil kunne dækkes af en journalistisk overenskomst, skal virksomheden følge den overenskomst, som efter virksomhedens art vil være mest nærliggende at følge blandt de eksisterende overenskomster mellem DMA og DJ. Sætningen må nok forstås primært at tage sigte på den situation, at et nyt selskab under koncernen måtte opstå, men bestemmelsen synes også at omfatte den situation, hvor Berlinske Media iværksætter en virksomhed med en ny udnyttelsesform af de ansattes værker til følge. Det kunne være udgivelse af bøger eller udgivelse på en ny teknologisk platform. Reglerne for overgang af ophavsret i den nye virksomhed vil herefter følge af en eksisterende overenskomst, såfremt denne da forholder sig til spørgsmålet. Dette muliggør en øjeblikkelig rettighedsafklaring, så arbejdsgiveren kan iværksætte den nye udnyttelsesform, så snart dette bliver nødvendigt. En sådan fremgangsmåde må siges at imødegå det behov for hurtig og smidig tilpasning af sin virksomhed og udgivelsesplatform, som er vigtig i den nye teknologiske tidsalder, hvor nye udnyttelsesmåder pludseligt opstår. Muligheden for denne smidighed var som nævnt et vægtigt argument på arbejdsgiversiden for en lovbestemmelse på området.⁹⁶ Dog må ophavsretten til værker, der er blevet frembragt forinden, at virksomhedsændringen var i sigte, alene overgå til arbejdsgiveren i det omfang, som overenskomsten gældende på frembringelsestidspunktet tilsagde.

I overenskomsten § 14 er bestemt at videreudnyttelsesretten til værker frembragt i ansættelsesforholdet overgår til Berlinske Media, og at virksomheden uden yderligere vederlag kan udnytte disse værker i virksomheder tilhørende Berlinske Media A/S eller Infomedia A/S. Det er dog i § 14, stk. 2 bestemt, at 600 kr. af den ansattes personlige tillæg fremover skal anses at være honorering herfor.

Under overenskomsten er der mellem DMA og DJ som nævnt indgået en aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof. Denne gælder for alle redaktionelle medarbejdere under overenskomsten jf. aftalens § 1, stk. 2. Det er angivet, at denne aftale ikke omfatter den udnyttelsesret, der overgår som følge af ansættelsesforholdet. Herudover bestemmer aftalen, at virksomheden forvalter udnyttelsesretten til alt redaktionelt stof produceret i ansættelsen, og at udnyttelsen kan ske på alle måder ved hjælp af alle tekniske metoder. Dette gælder også efter ansættelsesforholdets ophør. Det producerede stof er oplyst som værende blandt andet pressefotografier, illustrationsgrafik, layout/design, bladtegninger, radio/tv-produktion mv. Jf. aftalens § 2.

I § 3 er eksplicit bestemt, at Berlinske Media kan udgive stoffet på digitale medier samt give brugere adgang til at søge og læse heri. I en note til § 3 er anført, at parterne ikke har været enige om, hvorvidt denne overgang allerede var en følge af ansættelsesforholdet.

Det er forudsat i aftalen, at virksomheden har en adgang til at foretage særudgivelser jf. § 5. Disse omfatter blandt andet kommerciel udgivelse af bøger, online-udgivelser og cd-rom'er. Den ansatte må således være afskåret fra at foretage en sådan udnyttelse og dermed også være afskåret fra at udgive samleværker af artikler. Det fremgår, at bestemmelsen ikke griber ind i kutyme eller praksis på området, hvorfor sådanne kan få betydning for rettighedsoverdragelsens omfang.

⁹⁶ Jf. bet. 1408/2006, s. 121.

Scanpix, der er et billedbureau under Berlinske, er undtaget fra de øvrige bestemmelser om ophavsret jf. overenskomsten § 14, stk. 3. I stedet overdrager de ansatte her retten til at bruge de overtagne værker i kraft af virksomhedens karakter af indholdsleverandør. Indholdet af denne bestemmelse må antages at ligge tæt op af den uskrevne grundsætning. Derfor vil det næppe få betydning for bestemmelsens gyldighed, at overdragelsen sker uden særlig vederlæggelse af de ansatte.

Hvad forbliver hos den ansatte

Omfanget af Berlinske Medias ret til udnyttelse af ophavsretligt beskyttet stof produceret i ansættelsesforhold synes sammenfaldende med Aller Medier's ret efter lignende overenskomst. Hvad angår vederlæggelsen af medarbejderne, så vederlægges de hos Berlinske Media med 600 kr. af det personlige tillæg, hvor ansatte hos Aller Medier vederlægges med 465 kr. for redaktionelt stof. Ansatte hos Berlinske Media må derfor i samme omfang antages at have overdraget stort set alle udnyttelsesrettigheder med undtagelse af rettighederne til fremtidige og hidtil uforudsete udnyttelsesformer. De ansatte har derfor en meget begrænset udnyttelsesret overladt til sig selv. Da enhver fremtidig virksomhed drevet af Berlinske Media dog dækkes af en af parterne indgået overenskomst, og da alt det redaktionelt produceret stof efter denne overenskomst overgår til Berlinske Media, må den ansattes adgang til at udnytte fremtidigt produceret stof dog anses for stærkt begrænset. Kun en spinkel mulighed for at udnytte ophavsretten til allerede producerede værker eksisterer med henblik på fremtidige udnyttelsesmåder.

Overenskomst mellem DJ og Medieskolerne (Husaftale) 2014-2017⁹⁷

Denne overenskomst indeholder ingen regler om ophavsret.

Overenskomst mellem DJ og TV2 Danmark samt separat overenskomst mellem DJ og Foreningen af TV2-Regioner – 2015-2018⁹⁸

Under overenskomstforhandlingerne mellem DJ og TV2 i 2004-2005 blev det besluttet fremadrettet at indgå separat overenskomst for hhv. TV2 Danmark og TV2 Regionerne⁹⁹. Da overenskomsterne dog i vidt omfang minder om hinanden, vil de for overskuelighedens skyld blive behandlet under samme afsnit her.

Begge overenskomster omfatter fastansatte medarbejdere beskæftiget ved redaktion, produktion og afvikling af TV2's udsendelsesvirksomhed. De nærmere bestemmelser om ophavsret findes i overenskomsternes § 12 og i et protokollat om videreudnyttelse.

Ifølge overenskomstens § 12 erhverver TV2 i begge tilfælde alle fjernsynsrettigheder og kan frit udnytte disse i egne og andre fjernsynsorganisationers udsendelser i såvel ind- som udland jf. § 12, stk. 2. Hvad angår faste billeder erhverver TV2 rettighederne til presse- og udstillingsbrug i forbindelse med omtale af TV2's virksomhed, og TV2 må desuden bruge billederne i egne publikationer jf. stk. 3.

Overenskomsten forholder sig endvidere til medarbejdernes mulighed for udnyttelse af stoffet. Således bestemmes i § 12, stk. 5, at medarbejderne selv må udnytte stoffet udenfor fjernsyns- virksomhed dog alene efter forudgående skriftligt samtykke fra TV2. Denne bestemmelse imødekommer en eventuel usikkerhed om, hvilke udnyttelsesrettigheder der er overladt til medarbejderen,

⁹⁷ Overenskomsten kan findes her: <https://journalistforbundet.dk/oversigt-over-overenskomster>

⁹⁸ Overenskomsten kan findes her: <https://journalistforbundet.dk/oversigt-over-overenskomster>

⁹⁹ Jf. FV2013 – 0043.

og bestemmelsen imødekommer således en usikkerhed, der ellers kunne betyde en tilbageholdenhed med at iværksætte nye udnyttelsesformer. Desuden har bestemmelsen den fordel, at den kan afklare visse forhold omkring den ansattes loyalitetspligt. Som beskrevet nedenfor i afsnit 5, kan der opstå tvivl om, i hvilket omfang loyalitetspligten i ansættelsesforholdet indebærer en yderligere begrænsning af medarbejderens udnyttelsesret. Foruden at imødegå tvivl om loyalitetspligtens udstrækning sikrer en bestemmelse som overenskomstens § 12, stk. 5 en dialog mellem parterne, hvilket kun er ønskværdigt i en arbejdsrelation.

Under ansættelsesforholdets beståen synes den netop nævnte bestemmelse uproblematisk. Skulle arbejdsgiveren efter ansættelsesforholdet ophør ønske at stikke en kæp i hjulet på den tidligere ansattes foretagende og dermed altså at give tilladelse til en bestemt værksudnyttelse, kan dette formentlig imødegås med AFTL § 36. Herefter kunne man forestille sig en fortolkning af bestemmelsen gående på, at afslag på samtykke i tilfælde, hvor der ikke er rimelig grund til nægtelse, må tolkes som om, samtykke var givet. Efter en sådan tilpasning af aftalen vil et usagligt afslag ikke kunne statuere krænkelse af hverken arbejdsgiverens ophavsret eller af loyalitetspligten.

Herudover bestemmer overenskomsten, at såfremt der skulle opstå konflikt i overenskomstens løbetid, må medarbejderens producerede stof ikke benyttes i genudsendelser. Dette har alt andet lige en betydning for effekten af en eventuel arbejdsstandsning, fordi arbejdsgiveren da vil være afhængig af at kunne producere andet og nyt udsendelsesstof.

Til overenskomsten er tilføjet nogle bestemmelser om videreudnyttelse, som er vedlagt overenskomsten som protokollat 4 i overenskomsten for TV2 Danmark og protokollat 5 for TV2-Regionerne. Disse er stort set enslydende, hvad angår overdragelsens omfang.

I videreudnyttelsesaftalerne bestemmes i § 1, stk. 2: *”TV2 har ret til at udnytte de værker, præstationer og fotografier, der frembringes eller er frembragt som led i ansættelsesforholdet på alle måder og ved hjælp af alle tekniske metoder.”* TV2 er herved sikret en vid dispositionsadgang, hvorefter spørgsmålet ikke bliver, om TV2 har rettigheder til en konkret udnyttelse, men spørgsmålet bliver snarere, hvorvidt en konkret udnyttelsesform kræver særlig vederlæggelse af den ansatte. Vederlæggelsen af de ansatte var da også omdrejningspunktet for en sag mellem TV2 Regionerne og DJ vedrørende en tidligere, men ganske enslydende overenskomst.

I opmandskendelse afsagt den 23. april 2014 i faglig voldgiftssag, FV2013 – 0043, drejede sagen sig således om, hvorvidt visse former for udnyttelse af ophavsretligt beskyttede værker var omfattet af en bestemmelse i den dagældende videreudnyttelsesaftale, hvorefter yderligere vederlæggelse af de ansatte ikke skulle ske. De udnyttelsesformer, som tvivlen angik, var blandt andet fremførelse af tv-programmer over internettet og via mobiltelefoni på brugerens begæring samt fremførelse af værker ved visning i S-tog, butikker, restauranter osv. Ingen af parterne gjorde imidlertid gældende, at disse udnyttelsesformer slet ikke var omfattet af videreudnyttelsesaftalen. Opmanden benyttede sig i sin afgørelse af OHL § 53, stk. 3 eller principperne heri og fandt, at de omhandlede udnyttelsesformer ikke var omfattet af bestemmelsen, der undtog udnyttelserne fra at medføre yderligere vederlæggelse af de ansatte. Hertil bemærkedes, at betegnelsen ”udsendelses-virksomhed” ikke gav grundlag for en dynamisk og teknologineutral forståelse af begrebet. Det fremgår, at TV2 under overenskomstforhandlingerne havde forsøgt at få indføjet ordene ”online” og ”kendte såvel som ukendte metoder”, selvom TV2 ikke var af den opfattelse, at dette ændrede indholdet af aftalen. DJ havde imidlertid afvist en sådan ændring.

Overenskomstens ordlyd er i dag ændret på dette punkt for TV2 Regionernes vedkommende men ikke i TV2 Danmarks overenskomst med DJ jf. nedenfor om protokollatets § 4.

Vender vi tilbage til videreudnyttelsesaftalerne i dag, så sker rettighedsoverdragelsen efter ganske bredt formulerede bestemmelser, og formodningen må derfor være for, at ophavsrettighederne til fremtidige udnyttelsesformer ikke er overgået til arbejdsgiveren jf. OHL § 53, stk. 3. En sådan udlægning støttes desuden af, at der under parternes forhandlinger har været stillet forslag om en formulering vedrørende kendte såvel som ukendte metoder, hvilket ikke er blevet accepteret i aftalens endelige version. Således er det et almindeligt arbejdsretligt princip, at indrømmelser, som en overenskomstpart forgæves har forsøgt at få under forhandlingen, ikke kan opnås ved fortolkning af overenskomsten. Fremtidige og i dag ukendte udnyttelsesformer findes derfor ikke at være omfattet af hverken videreudnyttelsesaftalen eller parternes overenskomst, hvorfor de ansatte måske i fremtiden vil have en mulighed for at udnytte det under ansættelsen producerede stof. I den forbindelse skal bemærkes, at udnyttelsesformerne i fremtiden, efterhånden som de opstår, kan blive omfattet af overenskomsten, såfremt TV2's udnyttelse heraf sker uden påtale fra DJ eller de ansatte.

Bestemmelsen i protokollatet, der var genstand for ovennævnte sag, findes i dag som § 4 i videreudnyttelsesaftalen. Her bestemmes, at den ansatte vederlægges for udnyttelser, der falder udenfor en række kategorier. Disse omfatter i begge tilfælde udsendelsesvirksomhed, hvorved forstås virksomhed, hvor TV2 selv eller gennem andre fremfører sine programmer offentligt. Både udsendelser gennem æter, satellit, kabel og andre sammenlignelige fremførelsesformer er omfattet. Desuden vederlægges ej presse og udstillingsbrug af faste billeder og illustrationer i forbindelse med TV2's egen virksomhed.

For TV2-Regionernes vedkommende er endvidere bestemt, at tilrådighedstilfælde on-demand på TV2's platforme, udgivelse af materialer i tilknytning til programvirksomhed og udveksling med og salg til TV2 Danmark til Tv-stationernes egen udnyttelse ikke skal vederlægges jf. protokollat 5 § 4.

Måden medarbejderne vederlægges på er for begge overenskomster bestemt i videreudnyttelsesaftalens §§ 4, 5 og 6. Efter § 5 betales således en royalty for enhver videre-udnyttelse, TV2 foretager af værkerne. Denne royalty beregnes ud fra TV2's bruttoomsætning, og TV2 afregner medarbejderes andel overfor DJ, der står for midlernes administration og anvendelse.

Hvad forbliver hos den ansatte

Rettighedsoverdragelsen efter overenskomsten og særligt den herunder indgåede videreudnyttelsesaftale er bred, og alle ophavsrettigheder til aktuelle udnyttelsesformer overgår til arbejdsgiveren. Derimod må aftalen i lyset af både specialitetsprincippet samt arbejdsretlige principper tolkes således, at den ansatte beholder ophavsrettighederne til fremtidige og i dag ukendte udnyttelsesformer.

Overenskomst mellem DR og DJ, 2014¹⁰⁰

Som følge af overenskomstens § 32, stk. 1 erhverver DR alle radio- og fjernsynsrettigheder til det i tjenesten producerede udsendelsesstof og kan frit benytte det i egne og andres udsendelser. For faste billeders vedkommende overgår retten til presse- og udstillingsbrug i forbindelse med omtale af DR's virksomhed til DR, og DR har ret til at udnytte disse i egne publikationer. Hvad angår faste billeder er her tale om en afgrænset rettighedsoverdragelse, som ikke synes at rumme store fortolk-

¹⁰⁰ Overenskomsten kan findes her: <https://journalistforbundet.dk/oversigt-over-overenskomster>

ningsproblemer. Derimod er spørgsmålet, om de ansatte beholder en udnyttelsesret til udsendelsesstoffet.

Overenskomsten er suppleret af en aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret udsendelsesstof. Aftalen vedrører hovedsageligt vederlæggelse af de ansatte samt bestemmelser vedrørende salg til tredjemand. Vedrørende vederlæggelsen kan generelt siges, at den ansatte ikke vederlægges for udnyttelse gennem udsendelsesvirksomhed eller af faste billeder og illustrationer, når de benyttes til presse- og udstillingsbrug i forbindelse med omtale af DRs virksomhed. Ved salg eller anden kommerciel videreudnyttelse af rettighederne skal DR dog betale en royalti herfor.

Indledningsvist af videreudnyttelsesaftalen fremgår endvidere, at DR har ret til at udnytte værker, præstationer og fotografier produceret som led i ansættelsesforholdet på alle måder og ved hjælp af alle tekniske metoder. Hermed må antages at overgå en række udnyttelsesrettigheder, som ikke omfattes af overenskomstens regel vedrørende radio- og fjernsynsrettigheder. Særligt interessant er endvidere et protokollat til videreudnyttelsesaftalen. I dette protokollat anføres nemlig, at DR forpligter sig til at indkalde organisationerne, der har indgået videreudnyttelsesaftalen, til et møde med henblik på at orientere og drøfte, når DR vil iværksætte nye udnyttelsesformer eller anvende nye platforme etc. På mødet kan samtidigt drøftes forhold omkring afregning. Bestemmelsen synes således at forudsætte, at DR har ret til at udnytte de ansattes udsendelsesstof gennem nye udnyttelsesformer og nye platforme – en udnyttelse, der må tolkes også at omfatte fremtidige og hidtil ukendte udnyttelsesformer. Bestemmelsen bidrager således med en indsigt i parternes forudsætninger for aftalens rækkevidde, og det synes herefter af parterne forudsat, at alle ophavsrettigheder er overdraget, og at der alene eksisterer et spørgsmål om en passende vederlæggelse af den ansatte. Efter denne bestemmelse forekommer de ansatte hos DR derfor som udgangspunkt ikke at være overladt nogen del af ophavsrettighederne til værker produceret i ansættelsen.

Denne konklusion skal dog holdes op imod overenskomstens § 32, stk. 3, som bestemmer, at medarbejderen selv må udnytte værkerne udenfor radio og tv. Enhver sådan udnyttelse kræver dog forudgående samtykke fra DR, og i lyset af det indgåede protokollat til videreudnyttelsesaftalen må bestemmelsen i overenskomstens § 32, stk. 3 ikke skulle forstås som en undtagelse til rettighedsovergangen men som en adgang for den ansatte til konkret at anmode om at få genoverdraget visse dele af ophavsretten.

Desuden har DR under konflikt ikke ret til at genudsende udsendelser, som medarbejderne har ophavsret til. Herom kan bemærkes det samme som ovenfor vedrørende TV2's overenskomst med DJ.

Hvad forbliver hos den ansatte

Under denne overenskomst må den ansatte antages at have overdraget samtlige ophavsrettigheder til værker skabt i ansættelsesforholdet til arbejdsgiveren DR. Aftalen indeholder dog ingen bestemmelser om overgang af droit moral, og det må antages, at alene den del af de ansattes droit moral, som er nødvendig for at DR kan udnytte de overdragne rettigheder i overensstemmelse med DR's sædvanlige praksis herfor, overgår.

Den grafiske overenskomst (GA, DMA, HK/privat, 3F industri (Emballage))¹⁰¹

Denne overenskomst indeholder intet udtrykkeligt om ophavsret.

¹⁰¹ Overenskomsten kan findes her: <http://mediearbejdsgiverne.dk/publikation/den-grafiske-overenskomst-2014-2017>

Lokalaftale på Aarhus Købmandsskole om retningslinjer for immaterialretligheder gældende fra 1. Januar 2013¹⁰²

Aftalen er indgået mellem tillidsrepræsentanter for medarbejderne på Aarhus Købmandsskole og repræsentanter for skolens ledelse.

Aftalen indebærer en meget vid rettighedsoverdragelse. Indledningsvist er foretaget en skelnen mellem værker frembragt som led i ansættelsesforholdet og dem, der er frembragt udenfor. Rettighederne til værker frembragt i ansættelsesforholdet overgår i fuldt omfang til skolen med undtagelse af de ideelle rettigheder. Efter ansættelsen er den ansatte derfor som udgangspunkt afskåret fra at benytte disse værker, men der kan dog på begæring gives den ansatte en begrænset og personlig brugsret ifølge aftalens punkt 2.4.

De rettigheder, der overgår til skolen, betegnes i aftalen som frembringelser for skolen, og de er defineret som omfattende stof, som medarbejderen producerer som led i sit arbejde for skolen eller stof, som er nødvendigt herfor eksempelvis som led i undervisningen eller forberedelsen hertil. Under punkt 1.2 er eksemplificeret at frembringelser blandt andet omfatter undervisningsmateriale, tekster, herunder artikler og bøger, billed-, video- og lydmateriale, grafikker, plancher, undervisningsprincipper- og metoder, edb-programmer og lignende. Samtlige ophavsrettigheder til disse værker overgår altså endeligt til skolen. Rettighederne overgår på frembringelsestidspunktet dog for almindeligt undervisningsmateriale først fra det tidspunkt, hvor læreren anvender materialet i sin undervisning.

Øvrige frembringelser, der altså ikke er blevet til som led i arbejdet for skolen, er angivet eksempelvis at være bøger på mere end 80 sider. Rettighederne til disse øvrige frembringelser forbliver i fuldt omfang hos medarbejderen jf. aftalens punkt 3.1. Dog er det bestemt, at lære- og/eller fagbøger på mere end 80 sider omfattes af rettighedsovergangen, hvis de er lavet efter aftale med skolen, eller hvis det er nødvendigt for skolens sædvanlige virksomhed at få del i ophavsretten. For de øvrige frembringelser gælder endvidere, at skolen skal holdes orienteret om disse værker, såfremt de har faglig tilknytning til medarbejderens arbejde.

Yderligere er det i aftalen bestemt at enhver e-lærings- eller @venture-aktivitet¹⁰³ er nødvendig for skolens sædvanlige drift, og derfor overgår rettighederne hertil til skolen.

De nærmere udnyttelsesrettigheder, der overgår til skolen, omfatter retten til såvel kommerciel og ikke-kommerciel udnyttelse jf. punkt 2.3 i aftalen. Dette indebærer ifølge aftalen, at skolen har den fulde eneret til at kopiere, distribuere eller på anden måde offentliggøre frembringelserne. Skolen har endvidere ret til i fuldt omfang at ændre, bearbejde og omarbejde frembringelserne uanset formålet hermed og helt uden samtykke fra medarbejderen hertil. Ændringerne må dog ikke krænke medarbejderens faglige og litterære anseelse, hvilket er i overensstemmelse med respektretten i OHL § 3, stk. 2. I forhold til OHL § 3, stk. 1 fastlår aftalen i punkt 2.3.4, at ved enhver udnyttelse fra skolen har medarbejderen ret til at blive navngivet, hvor dette er naturligt og praktisk gennemførligt. Som bestemmelsen er formuleret må den forstås at have samme indhold som faderskabsretten i OHL § 3, stk. 1.

¹⁰² Overenskomsten kan findes her:

http://ubva.dk/media/1044/lokalaftale_om_bestemmelse_om_immaterielle_rettigheder_aarhus_koebmandsskole.pdf

¹⁰³ @venture er et kompetencecenter for e-læring, der blandt andet udvikler digitale tests og e-læringsmateriale.

I aftalen er præciseret, at parterne begge har en interesse i at indgå et samarbejde om at indsamle, producere og videredistribuere viden. Parterne ønsker endvidere, at den viden og information, som medarbejdere udvikler, deles og videreformidles både i og udenfor skolens regi. Dette er blandt andet tilgodeset ved bestemmelsen i punkt 2.4, hvorefter medarbejderen er berettiget til efter ansættelsesforholdet ophør at fremlægge en liste overfor skolen med de værker, som denne måtte ønske at benytte efter fratræden. Når dette ønske ikke strider mod andre medarbejders eller tredjemands rettigheder, samt ikke påfører skolen konkurrence eller i øvrigt er til ulempe for skolen, tildeles medarbejderen en personlig brugsret hertil. Herefter indestår medarbejderen for, at brugsretten ikke benyttes i strid med hverken skolens eller andres interesser. En sådan bestemmelse kan af gode grunde synes fornuftig, fordi den muliggør en værksudnyttelse i videst mulig omfang. I samme omfang som tilfældet var i overenskomsten mellem DJ og TV2 og i overenskomsten mellem DJ og DR, bidrager bestemmelsen her til dialog mellem parterne i ansættelsesforholdet.

Videreudnyttelsesaftalen indeholder en bestemmelse om, at medarbejderen har ret til at få fjernet sit navn fra skolens udnyttelse, såfremt dette er praktisk gennemførligt og med mindre frembringelserne er videregivet til tredjemand. Man kan overveje om et sådant krav overfor tredjemand vil kunne støttes på OHL § 3. Strengt taget indebærer OHL § 3, stk. 1 dog alene en ret til at blive nævnt men ikke til at blive glemt. OHL § 3, stk. 2 forhindrer en anvendelse af ophavsretligt beskyttede værker i en sammenhæng, som for ophavsmanden vil være krænkende. Derimod fremgår det ikke klart, at bestemmelsen vil kunne anvendes, hvor ophavsmanden ønsker at tillade en anvendelse af værket på en bestemt måde, men samtidig ønsker at stille krav om ikke at blive navngivet i sammenhæng med værksudnyttelsen. Mest nærliggende er derfor, at ophavsmanden må aftale sig hertil, hvis han/hun ønsker en ret til at få sit navn fjernet fra værket.

Det er bestemt, at medarbejderen til enhver tid har ret til at ændre i værket af faglige grunde, såfremt værket ikke er videregivet til tredjemand. Er værket skabt i et samarbejde, kræver denne ændring dog samtykke fra de samarbejdende parter. Denne bestemmelse må også antages at udvide ophavsmandens beføjelser, da en sådan adgang næppe kan støttes på OHL § 3.

4.2.2 Delkonklusion

Konkluderende kan siges, at såfremt overenskomster indeholder bestemmelser om de ansattes ophavsrettigheder, overdrages disse i meget vidt omfang til arbejdsgiveren. Omfanget af overdragelsen må dog alligevel have sine grænser i forhold til fremtidige udnyttelsesformer.

For den rettighedsoverdragelse, der sker, kompenseres de ansatte med et månedligt vederlag, hvis størrelse synes at være nogenlunde ens for de gennemgåede overenskomster. Overdragelserne vedrører dog kun i begrænset omfang den ansattes ideelle rettigheder, og da det alene er den økonomiske del af ophavsretten, der berøres, synes den ansatte at være kompenseret herfor gennem vederlæggelsen. Et af hovedformålene med ophavsretsloven er at skabe incitament til værksskabelse, hvilket anses at være til gavn for samfundet.¹⁰⁴ Problemet med de vederlæggelsesaftaler, der ses i de gennemgåede overenskomster er, at de kan tænkes at sætte ophavsretslovens incitamentsstruktur ud af spil, eftersom den ansatte synes at kompenseres i samme omfang, uanset om den enkelte producerer meget eller lidt ophavsretsligt beskyttet og værdifuldt materiale under ansættelsen.

¹⁰⁴ Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret s. 25.

5. Residualret

Som netop fastslået er det ikke altid hele ophavsretten men dele heraf, som overgår til arbejdsgiveren i kraft af kollektive aftaler. Dette gælder i særdeleshed, hvis overdragelsen sker efter den udfyldende hovedsætning, hvor kun de dele, der er nødvendige for arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed, overgår til arbejdsgiveren. Den resterende del af ophavsretten, det man kan kalde residualretten, bliver således hos ophavsmanden - den ansatte. I dette afsnit ses på, hvad denne residualret nærmere består i, samt i hvilket omfang den ansatte er fri til at udnytte denne del af ophavsretten. Da dette kan variere alt efter om ansættelsesforholdet består, eller om spørgsmålet først melder sig efter ansættelsens ophør, vil afsnittet være opdelt i disse to dele.

5.1. Under ansættelsen

Den ansættelsesretlige loyalitetspligt

Under ansættelsen gælder ansættelseskontrakten, og som følge heraf gælder den almindelige obligationsretlige loyalitetspligt.¹⁰⁵ Den ansættelsesretlige loyalitetspligt har dog et særligt indhold og en særlig vid udstrækning, og princippet nærmere indhold og rækkevidde bestemmes blandt andet ud fra det konkrete ansættelsesforholds art, de nærmere omstændigheder og samfundets generelle udvikling.¹⁰⁶ Således kan en særligt betroet medarbejder have en mere vidtgående loyalitetspligt end medarbejder langt væk fra virksomhedens ledelse.

Loyalitetspligten er gensidig og gælder uden særlig aftale herom.¹⁰⁷ Den sikrer opretholdelsen af et tillidsforhold mellem arbejdsgiveren og den ansatte, og for arbejdstageren indebærer den en pligt til i et vist rimeligt omfang at tilsidesætte egne interesser til fordel for at varetage arbejdsgiverens.¹⁰⁸ Præcist, hvor langt loyalitetspligten rækker, er vanskeligt at sige noget generelt om, men der er enighed i teorien om, at pligten for arbejdstageren indebærer et forbud mod at påføre arbejdsgiveren og dennes virksomhed skade på renommé og omsætning. Det er således ikke i overensstemmelse med ansættelsesforholdet, at den ansatte uden arbejdsgiverens godkendelse påtager sig nogen form for konkurrerende virksomhed det være sig både som ansat eller som selvstændig. Den ansatte må endvidere afholde sig fra at skade arbejdsgiverens ry ved dårlig omtale overfor samarbejdspartnere eller kunder.¹⁰⁹ I U 2012.1215 H havde A påtaget sig konkurrerende arbejde. Højesteret udtaler: *“Højesteret finder, at A herved groft tilsidesatte sine forpligtelser i ansættelsesforholdet til loyal varetagelse af ERICO's interesser, herunder forpligtelsen til at undlade handlinger, der kunne påføre ERICO konkurrence og skade ERICO's virksomhed”*.

Et praktisk eksempel på loyalitetspligten ses endvidere i U 1997.420 H, hvori det fandtes at være grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, at en ansat mod vederlag til sig selv overtog opgaver, der tilhørte virksomhedens forretningsområde samt medvirkede til afbrydelse af forretningsforbindelsen med en række kunder, for at disse kunne overtages af den ansattes søn. Også i U 1991.378 H blev loyalitetspligten brudt. I sagen blev det fundet berettiget at bortvise en medarbejder for brud på loyalitetspligten, da medarbejderen sammen med seks andre ansatte i samme afdeling havde aftalt at sige deres nuværende stilling op for at starte konkurrerende virksomhed. De syv medarbejdere udgjorde en meget stor del af medarbejderne i afdelingen herunder alle sælgerne. Blandt disse syv medarbejdere var også chefen i afdelingen, der i sagens natur havde kendt til de øvrige seks medarbejdere.

¹⁰⁵ Jf. Nielsen: Dansk arbejdsret, s. 537.

¹⁰⁶ Jf. Munkholm: Loyalitet i arbejdsretlige relationer s. 248 og s. 269, samt Madsen: U.1982B.165.

¹⁰⁷ Jf. Jørgensen: Ansattes konkurrencehandling s. 62.

¹⁰⁸ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XIII, 2.6.

¹⁰⁹ Jf. Jørgensen: Ansattes konkurrencehandling s. 59 samt Munkholm: Loyalitet i arbejdsretlige relationer s. 271.

bejderes ønske om at sige op med henblik på at starte konkurrerende virksomhed. Fremfor at meddele selskabets ledelse om disse forhold havde chefen bistået de seks medarbejdere med bl.a. at etablere kontakt til en advokat. Dette udgjorde en tilsidesættelse af chefens pligter overfor selskabet. Det er fast antaget i teori og praksis, at kollektiv opsigelse udgør et skærpende moment ved bedømmelse af, om loyalitetspligten er overtrådt.¹¹⁰

Undertiden beskrives loyalitetspligten som et modstykke til arbejdsgiverens vederlagsforpligtigelse.^{111 112} Vederlagsforpligtelsen modsvares naturligvis i første omgang af arbejdsforpligtelsen, men det er klart, at når man bliver lukket ind i en virksomhed for at udføre arbejde der, kan man ikke blot udnytte denne adgang til hvad som helst. Et udtryk herfor findes i markedsføringslovens § 1 og § 19, som forpligter erhvervsdrivende til at udvise god markedsføringsskik, og henholdsvis forbyder ansatte ubeføjet at videregive erhvervshemmeligheder. Ansættelsesforholdet rummer således en række andre forpligtelser for den ansatte end bare arbejdsforpligtelsen og herunder altså en loyalitetspligt.¹¹³ Denne pligt går i øvrigt videre end bestemmelserne i markedsføringsloven.¹¹⁴

Da loyalitetspligten sætter grænser for, hvilken virksomhed de ansatte må beskæftige sig med i fritiden, får loyalitetspligten naturligvis betydning for, hvordan den ansatte må udnytte ophavsretligt beskyttet materiale, mens ansættelsesforholdet består. Konkret indebærer dette, at den ansatte som det klare udgangspunkt må afholde sig fra at benytte sine værker i en konkurrerende selvstændig virksomhed eller benytte det overfor arbejdsgiverens kunder på en måde, der må antages at gøre arbejdsgiverens produkt mindre attraktivt. Det er vigtigt for den ansatte at holde sig dette bevidst, da konkurrerende aktivitet let bliver anset for en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvilket kan føre til ansættelsesforholdets ophør.¹¹⁵

I de tilfælde hvor arbejdsgiveren alene får de dele af ophavsretten, der er nødvendig for dennes sædvanlige virksomhed, vil den ansatte altså som følge af loyalitetspligten være afskåret fra at udnytte visse dele af ophavsretten, selvom disse dele måtte blive hos den ansatte.

Som eksempel kan man her forestille sig en journalist, der er ansat på en trykt avis, hvor ophavsretten til at sprede artiklen på internettet ikke er overdraget til arbejdsgiveren som følge af ansættelsesforholdet. Rettigheden hertil bliver således hos journalisten, men loyalitetspligten vil her afskære journalisten fra at sælge eller udnytte denne rettighed gennem en netavis, da en sådan aktivitet må antages at være i konkurrence med arbejdsgiverens virksomhed. Dette er tilfældet, fordi der antageligt konkurreres om den samme kundekreds, og såfremt artiklen er læst på nettet, har kunden sjældent en interesse i også at købe et trykt eksemplar af artiklen. Den ansatte kan dog fortsat sælge ophavsretten til at udnytte artiklen elektronisk til sin arbejdsgiver og modtage vederlag herfor. Således er det ikke helt uden betydning, at den ansatte beholder visse dele af ophavsretten.

I forlængelse af eksemplet ovenfor kan man spørge, om den ansatte også er berettiget til at sælge sin del af ophavsretten videre til arbejdsgiverens konkurrent. I det tilfælde vil der ikke være tale om

¹¹⁰ Jf. Jørgensen: Ansattes konkurrencehandling s. 188.

¹¹¹ Jf. Jørgensen: Ansattes konkurrencehandling s. 62.

¹¹² I U 1978.461 H udtales, at det i almindelighed må gælde, at en funktionær i en opsagt stilling, så længe han modtager løn fra sin arbejdsgiver, er afskåret fra at påbegynde en virksomhed, der udsætter arbejdsgiveren for væsentlig konkurrence.

¹¹³ Jf. Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, afsnit XIII, 2.6.

¹¹⁴ Jf. Munkholm: Loyalitetspligt i arbejdsretlige situationer, s. 326, konkluderende om VLD af 13. Marts 2002 og VLD af 19. Februar 2013.

¹¹⁵ Jf. Troelsen i U.1993B.25 og Kristiansen: Grundlæggende arbejdsret, s. 365.

en direkte konkurrerende aktivitet fra den ansattes side, da salg af ophavsrettighederne ikke her antages at være en del af arbejdsgiverens virksomhed. Derimod er det klart, at salget til konkurrenten muliggør en direkte konkurrence fra en anden parts side – en konkurrence, der uden den ansattes mellemkomst ikke var mulig. Denne konkurrence skærpes, hvis der er tale om en artikel, der af ens arbejdsgiver ikke er udgivet endnu. Endvidere ligger det at sælge artikler til andre og dermed levere indhold til andre mediehuse tæt op af at udføre arbejde for en konkurrent. Ud fra disse betragtninger synes loyalitetspligten at afskære muligheden for et sådant salg.

Hvor rettighedsoverdragelsen sker som følge af en kollektiv aftale, forekommer rettighedsoverdragelsens omfang ganske vid jf. ovenfor. Bliver der en del af ophavsretten tilbage hos den ansatte, synes det at skyldes, at denne del ikke har relevans for arbejdsgiverens virksomhed. Dermed synes det også vanskeligt, at en udnyttelse heraf kan ske i konkurrence med arbejdsgiverens virksomhed. Dog vil den ansatte måske besidde ophavsretten, hvad angår fremtidige udnyttelsesformer. Har den ansatte en sådan udnyttelse i sinde, kan loyalitetspligten også sætte grænser herfor.

Sammenspillet mellem den kontraktretlige og den ansættelsesretlige loyalitetspligt

Efter det gennemgåede står det klart, at visse dele af ophavsretten til værker frembragt i ansættelsesforhold er helt afskåret fra at kunne udnyttes af nogen af parterne uden aftale, imens ansættelsesforholdet består. Ved første øjekast synes dette at være endnu et punkt, hvor ansættelsesretten og ophavsretten støder sammen og gør sameksistensen problematisk. En af hovedtankerne i ophavsretten er som nævnt, at frembragte værker skal udnyttes, hvilket både er til samfundets og til ophavsmandens bedste. Dette kommer til udtryk i OHL § 54, hvis formål er at sikre, at erhververen af ophavsretten ikke blot kan lægge "sin døde hånd" på værket forstået som, at han ikke skal kunne hindre, at værket bliver udnyttet.¹¹⁶ Efter ophavsretslovens udgangspunkt vil enten ophavsmanden eller erhververen besidde ophavsretten og i kraft af eneretten være fri til at udnytte den. Denne frihed bliver da indskrænket ved mødet med den ansættelsesretlige loyalitetspligt.

Imidlertid eksisterer den obligations- og kontraktretlige loyalitetspligt også indenfor ophavsretten. Den vil således få betydning i aftaleforhold, hvor en overdragelse af ophavsrettigheder er sket. At loyalitetspligten også er tilstede her, fremgår blandt andet af bet. 1197/1990, hvor det vedrørende OHL § 54 skrives: *"har erhververen f.eks. filmatiseret værket, og rettighederne til at dramatisere det til TV-brug hjemfalder til ophavsmanden, vil han efter almindelige kontrakt- og konkurrenceretlige grundsætninger være afskåret fra at udnytte den hjemfaldne ret, idet hans udnyttelse af disse rettigheder vil indebære en uacceptabel konkurrence med den sædvanlige udnyttelse af filmen gennem visning i TV."*¹¹⁷

Den almindelige kontraktretlige loyalitetspligt indebærer en pligt til at være passende hensynsfuld og loyal overfor sin kontraktpart. Det medfører en pligt til ikke at udnytte den ikke-overdragede del af ophavsretten på en måde, som mindsker den økonomiske værdi af den del der er overdraget.¹¹⁸ Princippet er udtryk for en almindelig retsgrundsætning og må antages også at gælde for uskrevne overdragelsesaftaler. Der ligger således allerede i kraft af selve overdragelsesaftalen en vis begrænsning af den ansattes udnyttelse af de dele ophavsretten, der bliver hos den ansatte.

Et praktisk eksempel på en loyalitetsstridig udnyttelse af rent ophavsretlig karakter kan gives med afsæt i utrykt ØLD 15.2.2007, hvor musikgruppen Dodo and The Dodos fik dom for, at deres pla-

¹¹⁶ Jf. Forslag til lov om ændring af lov om ophavsret, 2012/1 LSF 120, punkt 5.1.

¹¹⁷ Jf. Bet. 1197/1990 s. 227.

¹¹⁸ Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret s. 141f og Koktvedgaard: Immaterialretspositioner s. 275ff.

deselskab ikke havde ret til at sælge deres musik online men kun på cd.¹¹⁹ Dodo and the Dodos besad således ophavsretten til at sælge musikken online, men grundet loyalitetspligten i overdragelsesaftalen ville bandet nok være afskåret fra at iværksætte et sådant online salg og dermed indgå i konkurrencen om salget af deres musik.¹²⁰ Det er således ikke kun ansættelsesretten, der sætter grænser for den ansattes udnyttelse af residualretten.

Uanset dette må den ansættelsesretlige loyalitetspligt antages at gå videre end den rent kontraktretlige. Dette skyldes for det første, at ansættelseskontrakten er en særlig kontrakttype, som typisk vil forpligte parterne til at præstere over en længere periode. Herudover er det en følge af ansættelsesforholdets konstruktion, at der er behov for en særlig tillid mellem parterne, og arbejdsgiveren må kunne forvente en vidtstrakt samarbejdsvilje og loyalitet fra den ansattes side. Parterne i ansættelsesforholdet vil desuden i høj grad arbejde mod samme mål, hvilket ikke kan forventes af en aftalepart i overdragelsesktrakten. Den ansættelsesretlige loyalitetspligt gælder endvidere ikke kun i relation til det overtagne men gælder enhver konkurrencehandling overfor arbejdsgiveren.¹²¹ Loyalitetspligten i den isolerede overdragelsesaftale har alene et konkret formål om overgang og udnyttelse af et bestemt værk, og den obligationsretlige loyalitetspligt gælder da kun i forhold til dette.

Hidtil er loyalitetspligten søgt beskrevet generelt. For dog at få en bedre indtryk af dens betydning for de ansattes udnyttelse af ophavsrettigheder til værker frembragt i ansættelsesforhold, vil der i det følgende blive set på en række konkret tænkelige udnyttelsesformer.

Eksempler

Hvad angår ansatte journalister, er det svært at forestille sig, at der skulle være plads til en udnyttelse af residualretten. Således frembringer journalisten typisk en artikel eller et tv-indslag med en særlig historie eller med nyhedsværdi, hvor potentielle kunder vil købe avisen eller tv-kanalen for netop at få indsigt i historien. En udnyttelse af denne historie på anden vis end den, der måtte udøves af arbejdsgiveren, må antages at karambolere med arbejdsgiverens virksomhed, idet arbejdsgiverens potentielle kunder vil have adgang til historien af alternativ vej og dermed ikke have interesse i at læse den igen. Måske er spillerummet for udnyttelse større ved artikler, der alene læses for deres nyhedsværdi, og hvor denne efter nogen tid vil være udtjent. Interessen i at udgive samleværker af gamle artikler synes dog ikke åbenbar.

Hvad angår universitetsansatte beholder disse som regel rettighederne til at udgive egne bøger og artikler.¹²²

Endvidere kan der opstå tvivl om, hvorvidt den ansatte må udnytte værket på følgende måder:

Sammensætning af værker i online portefølje.

Indenfor fotograf-branchen er porteføljer særligt udbredte, hvor disse bruges i tilknytning til den enkelte fotografs CV for at vise en kommende arbejdsgiver eller samarbejdspartner, hvad man er i stand til at præstere fotografisk. I dag er det udbredt at oprette sådanne porteføljer på internettet, hvorfor der er tale om en offentlig fremførelse og derfor et spørgsmål om ophavsrettigheder.¹²³

¹¹⁹ Jf. Schönning: Ophavsretsloven med kommentarer, s. 527 og Rosenmeier: Ophavsret for begyndere, s.149.

¹²⁰ Jf. også Rosenmeier: Ophavsret for begyndere, s. 149.

¹²¹ Jf. Jørgensen: Ansattes konkurrencehandling, s. 62.

¹²² Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret, s. 151 samt Udvalget for Videnskab og Teknologi svar på UVT spørgsmål 220, 2010-11.

¹²³ Et eksempel på en sådan portefølje findes her: <http://delfer.dk/portefoelje/>

I de ansættelsesforhold, hvor arbejdsgiveren alene opnår en del af ophavsretten som følge af hovedsætningen, vil den ansatte fotograf som regel besidde ophavsretten til offentliggørelse i en online-portefølje. Det samme vil være tilfældet for de overdragelsesaftaler, hvor rettighedsovergangen er konkret beskrevet, og hvor retten til offentliggørelse i en online-portefølje eller lignende ikke er nævnt. Derimod må den ansatte nok afholde sig fra at oprette en portefølje uden arbejdsgiverens samtykke i de tilfælde, hvor overdragelsen sker efter bredere bestemmelser, fordi en ret til udstillingsbrug kan være overgået.

Hvad angår loyalitetspligten, så tilsiger billedets nyhedsværdi, at den ansatte må afholde sig fra at publicere nye billeder, som arbejdsgiveren har en interesse i at benytte som den første og eneste, indtil billedets nyhedsværdi er udtømt. Hvor lang tid, der konkret skal gå for at den ansattes publicering kan tillades, må afhænge af billedets værdi for arbejdsgiveren, men en begrænset brug i sin portefølje må nok være tilladelig efter 1-2 år efter sidste arbejdsgiverpublicering. Må det antages, at arbejdsgiveren vil benytte det samme billede igen senere, må fotografen dog afholde sig fra at bruge billedet, indtil arbejdsgiverens udnyttelse er udtømt. Først herefter vil publiceringen kunne ske uden at skade arbejdsgiverens virksomhed eller påføre denne konkurrence. Endvidere bemærkes, at et dagblad sagtens kan have en interesse i at bevare en vis eksklusivitet over de billeder, der anvendes i bladet. Det vil eksempelvis virke undergravende på Billedbladets virksomhed, hvis det var alment kendt, at bladets billeder kunne fremsøges på Google et par måneder efter udgivelse. Hvorvidt den ansatte kan udnytte en ophavsret til at publicere fotografier i en portefølje, vil derfor være en konkret afgørelse med skelen til arbejdsgiverens konkrete virksomhed og behov.

Salg af e-læringsmateriale

Har en lærer under sin ansættelse frembragt noget undervisningsmateriale i form af et e-læringsforløb, hvor det ikke er en del af arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed at producere eget undervisningsmateriale, besidder læreren i mangel af overdragelsesaftale den fulde ophavsret til e-læringsmaterialet. I den situation kan man overveje, om det er i strid med loyalitetspligten at give en konkurrerende institution licens til også at benytte e-læringsforløbet. Skulle det være tilfældet, ville det være ud fra den betragtning, at undervisningsinstitutioner konkurrerer om eleverne, og at et af disse konkurrenceparametre kan antages at være gode e-læringsforløb. Arbejdsgiveren vil på denne måde påføres konkurrence, hvis alle øvrige institutioner fik glæde af den ansattes frembringelser. Omvendt må man fastholde, at et salg af e-læringsforløb til en anden institution ikke er en aktivitet udøvet i direkte konkurrence med arbejdsgiverens aktivitet, der jo ikke består i produktion og salg af læringsforløb men derimod undervisning og eventuelt tillige forskning. Spørgsmålet er derfor, om der overhovedet er tale om en illoyal konkurrence.

Der vil måske ikke være tale om illoyal konkurrence, hvor ens egen arbejdsgiver tilbydes licens til e-læringsforløbet på mindst lige så favorable vilkår som en konkurrerende institution. Endvidere må det være således, at loyalitetspligten skal tolkes i forhold til den konkrete situation og dermed også det retsområde, som pligten opererer indenfor. På området for ophavsret er der netop et hensyn at tage til at ophavsretten ikke ligger uudnyttet hen, og at ophavsmanden ved sin eneret skal have mulighed for at høste frugterne af sin egen kreative indsats. I lyset heraf må den ansættelsesretlige loyalitetspligt i hvert fald ikke skulle fortolkes udvidende i dette tilfælde, hvorfor den ansatte må have en vis mulighed for at give licens til sit e-lærings forløb også til andre skoler. Det må dog endeligt konstateres, at stiller man undervisningsmateriale til rådighed for konkurrerende institutioner, kan dette nok sammenlignes med at udføre arbejde for en konkurrent til arbejdsgiveren lidt i tråd med det tidligere nævnte om at være indholdsleverandør til en konkurrerende medievirksomhed. I den

her beskrevne situation må loyalitetspligten derfor anses at forhindre salg af e-læringsforløb til andre institutioner end ens arbejdsgiver. Det modsatte vil dog være tilfældet efter ansættelsens ophør, såfremt der ikke er indgået aftale om rettighedsoverdragelse vedrørende e-læringsmodulet.

Salg af billeder eller artikler til private

I U 1982.926 Ø fandtes et salg af en artikel til en ikke-abonnet *ikke* at være en del af nyhedsbureauets sædvanlige virksomhed. Med mindre salg af artikler til ikke-abonnenter er sædvanligt i arbejdsgiverens virksomhed, vil den ansatte efter hovedsætningen beholde rettighederne til salg af enkeltvis artikler/billeder til private.

For artiklers vedkommende gælder som allerede bemærket, at de ikke må sælges i konkurrence med arbejdsgiverens produkter. Såfremt arbejdsgiveren ikke sælger artikler og fotografier enkeltvis, må den ansatte dog være berettiget til at gøre dette. Har en fotograf for Politiken eksempelvis taget et billede af en familie til en reportage, må fotografen være berettiget til selvstændigt at sælge dette billede til familien, såfremt det ikke frarøver arbejdsgiveren et salg af dennes avis.

5.1.1 Delkonklusion

Samlet set kan det konkluderes, at den ansatte har en ganske lille adgang til at udnytte værker skabt i ansættelsesforhold. For det første indskrænkes denne mulighed af den aftalte eller naturlige overdragelse i kraft af ansættelsesforholdet. For det andet udgør både den ansættelsesretlige og obligationsretlige loyalitetspligt en indskrænkning i de ansattes udnyttelsesfrihed. De ansatte er således forpligtede til at tage hensyn til arbejdsgiverens udnyttelses- og erhvervsinteresser i et vist rimeligt omfang, når den ansatte vil udnytte de dele af ophavsretten, der måtte forblive hos denne.

Efter det gennemgåede står de brede rettighedsoverdragelser i et noget andet lys. I det omfang den ansatte har overdraget ophavsretten gennem aftale eller overenskomst, sikrer disse aftaler en adgang for arbejdsgiveren til at udnytte værket på måder, som begge parter ellers i mangel af aftale ville være afskåret fra. Dette medfører at værkerne kan udnyttes i videre omfang, og samtidig kompenseres den ansatte økonomisk for overdragelsen.

I det følgende undersøges, om der for den ansatte alligevel kan være en idé i at beholde ophavsretten med henblik på udnyttelse efter ansættelsesforholdets ophør.

5.2 Efter ansættelsen

Et ansættelsesforhold kan ophøre på forskellig vis - enten ved opsigelse med et varsel hjemlet i aftale eller med et varsel hjemlet i lov som eksempelvis funktionærloven § 2. Ansættelsesforholdet vedvarer at eksistere indtil opsigelsesvarslets udløb,¹²⁴ og den ansatte er berettiget til løn i hele opsigelsesperioden. Loyalitetspligten opfattes som nævnt at hænge sammen med vederlagsforpligtelsen, og loyalitetspligten fortsætter derfor at løbe i opsigelsesperioden. Ansættelsesforholdet kan i øvrigt ophøre ved at den ansatte bliver suspenderet, fritstillet eller bortvist. I de to førstnævnte tilfælde modtager den ansatte dog fortsat løn og skal stå til rådighed for arbejdsgiveren i en opsigelsesperiode, selvom den ansatte måtte være fritaget for sin arbejdsforpligtelse, og loyalitetspligten gælder derfor i opsigelsesperioden.¹²⁵ I U 2012.825 Ø blev bekræftet, at den ansatte er bundet af loyalitetspligten i opsigelsesperioden, hvor den ansatte er fritstillet. I det konkrete tilfælde fandtes loyalitetspligten brudt, ved at en fritstillet medarbejder i opsigelsesperioden tog ansættelse hos en konkurrent og udtalte sig positivt om denne konkurrerende virksomhed i medierne.

¹²⁴ Jf. Troelsen i U.1993B.25.

¹²⁵ Jf. Jørgensen: Ansattes konkurrencehandling, s. 74 og Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online, Afsnit XVI, 2.2.

Måtte den ansatte blive bortvist, er konsekvensen, at ansættelsesforholdet inklusiv lønforpligtelsen ophører. Trykt retspraksis synes dog ikke at have afklaret, hvorvidt loyalitetspligten ophører i denne situation, og i teorien diskuteres det stadig. Udgangspunktet vil være, at den ansatte står frit efter ansættelsesforholdets ophør.¹²⁶ I bortvisningssituationen findes dette dog utilfredsstillende ifølge Langer, Ritter¹²⁷ og Dollerschell¹²⁸, som argumenterer for, at loyalitetspligten fortsat skal gælde i et tidsrum svarende til det opsigelsesvarsel, der ellers ville gælde. Argumentet skulle her være, at den ansatte ikke skal kunne misligholde sig til en bedre retstilling. I al almindelighed vil den ansattes retsstilling næppe opfattes som værende bedre i bortvisningssituationen, men har den ansatte allerede beskæftigelse et nyt sted, vil det naturligvis være af betydning at stå helt fri fra ens gamle arbejdsgiver allerede på bortvisningstidspunktet.

Som argument for det modsatte synspunkt fremføres, at der ikke er holdepunkter for at lade loyalitetspligten udstrækkes så vidt. Arbejdsgiveren er ikke tvunget til at bortvise medarbejderen, men kan blot vælge en anden sanktionering af misligholdelsen, hvis den ansatte ønskes fastholdt i loyalitetsforpligtelsen.¹²⁹ Det bemærkes endvidere af Madsen¹³⁰, at den ansatte jo fortsat vil være bundet af markedsføringslovens §§ 1 og 19 og derfor altså ikke står helt frit i bortvisningsperioden.

Hvorvidt loyalitetspligten forbliver løbende i bortvisningssituationen må afvente afklaring i retspraksis. Det står dog ganske klart, at den ansættelsesretlige loyalitetspligt ikke forbliver løbende efter opsigelsesvarslets udløb.¹³¹

Man kan da spørge, om der efter ansættelsesforholdets ophør gælder en udvidet loyalitetspligt i lyset af den overdragelse af ophavsret, der er sket under ansættelsesforholdet. Fastholdes hovedsynspunktet om en sammenhæng mellem vederlag og loyalitetspligt, forekommer dette dog ikke at være tilfældet. Den konklusion synes også mest nærliggende med tanke på, at loyalitetspligten jo netop udløber af et ansættelsesforhold, som da ikke længere vil bestå, samt at der jo i øvrigt er mulighed for at aftale sig til en konkurrence- eller kundeklausul i tilfælde, hvor man ønsker at forhindre den ansatte i konkurrerende virksomhed efter ansættelsen. Denne adgang er reguleret i lov om ansættelsesklausuler, som stiller krav til både klausulernes længde og om kompensation til den ansatte. Ved denne lov er adgangen til at aftale disse klausuler i øvrigt stærkt begrænset grundet et ønske om høj mobilitet og vidensdeling på arbejdsmarkedet.¹³² Betragtninger herudfra må derfor føre til, at der ikke eksisterer en adgang til at hindre arbejdstagerens konkurrerende virksomhed efter ansættelsesforholdets ophør udenom de i loven fastsatte kriterier. Herudover gælder markedsføringslovens §§ 1 og 19 om hhv. god markedsføringsskik og beskyttelse af erhvervshemmeligheder, og det synes i denne sammenhæng kunstigt at udstrække den ansættelsesretlige loyalitetspligt længere end udgangspunktet. I U 1997.1069 H konstaterede Højesteret da også, at en ansat efter ansættelsesforholdets ophør i almindelighed har ret til at udøve virksomhed i konkurrence med den hidtidige arbejdsgiver, når denne ikke har sikret sig imod dette gennem en aftalt konkurrenceklausul.

¹²⁶ Jf. Kristiansen: Grundlæggende Arbejdsret, s. 365.

¹²⁷ Jf. Langer: Konkurrence og kundeklausuler, s. 29f.

¹²⁸ Jf. Dollerschell: Sociale medier i ansættelsesretten, s. 21f.

¹²⁹ Jf. Jørgensen: Ansattes konkurrencehandling s. 62f og Madsen: Markedsret del 2, s. 313.

¹³⁰ Jf. Madsen: Markedsret del 2, s. 313 og s. 323f

¹³¹ Jf. Kristiansen: Grundlæggende arbejdsret, s. 365, og Jørgensen: Ansattes konkurrencehandling, s. 62.

¹³² Jf. Forslag til lov om ansættelsesklausuler, L 25 FT 2015 tillæg A, punkt 2.1.

Der forekommer ikke at være holdepunkter for, at en udvidet loyalitetspligt skulle gælde efter ansættelsesforholdets ophør. Det betyder dog ikke, at den ansatte efter ophør af ansættelsen står frit med hensyn til udnyttelse af ophavsrettigheder. Den obligationsretlige loyalitetspligt bliver naturligvis gældende uafhængigt af ansættelsesforholdet. Spørgsmålet er dog, hvor omfattende dette princip kan siges at være.

I U 1982.4 H brugtes betegnelsen ubillig konkurrence til at beskrive indholdet af den obligationsretlige loyalitetspligt. I sagen havde en ophavsmand indgået en forlagskontrakt med et forlag om udgivelse af nogle bøger. Retten fandt, at det var i strid med aftalen, at forfatteren udgav lignende bøger, og det udtaltes, at aftalen forpligtede overdrageren til ikke at udgive bøger, der ville påføre de af erhververen udgivne bøger en *ubillig* konkurrence.

I U 1960.1042 H havde en ingeniør overdraget fremstillingsretten vedrørende en konstrueret maskine til en maskinfabrik. Herefter var ingeniøren begyndt selv at fremstille en lignende maskine, samtidig med at han over for omverdenen gjorde reklame for denne maskine fremfor den første. Højesteret udtalte, at ingeniøren var erstatningspligtig, da han havde handlet i strid med forudsætningerne for kontrakten med maskinfabrikken og med redelig forretningsskik.

Det er klart, at lovgivningsmagten med ansættelsesklausuloven har ønsket at begrænse hindringer for den fri konkurrence og arbejdskraftens mobilitet. Samtidig tilsiger samfundshensyn i forhold til ophavsretten, at denne bør kunne udnyttes så vidt som muligt. Ud fra disse betragtninger, kan den obligationsretlige loyalitetspligt ikke række vidt, hvad angår forhindring af konkurrerende aktivitet. I bet. 1197/1990 er som nævnt tale om en urimelig konkurrence. Enhver konkurrence er altså ikke forbudt, og der skal formentlig være tale om en urimelig eller uacceptabel konkurrence for at komme på kant med den obligationsretlige loyalitetspligt.

Det er let at forestille sig, at der også gælder et tidsmæssigt element, således at den ansatte ikke skal afholde sig fra konkurrerende virksomhed til evig tid. Synspunktet er her, at det efter en årrække, hvor erhvervene har haft mulighed for at etablere sig i markedet og har haft mulighed for at udnytte værket ganske grundigt, næppe længere vil være urimeligt at iværksætte en konkurrerende aktivitet. Erhververen kan ikke forvente, at overdrageren til evig tid vil afholde sig fra konkurrerende aktivitet.

Det er endvidere en mulighed, at man må skelne mellem direkte og indirekte konkurrerende virksomhed, således at en indirekte konkurrerende virksomhed kan tillades. Det vil klart stride mod samfundets interesser, hvis en ansat ved Københavns Universitet var afskåret fra at frembringe nyt og bedre undervisningsmateriale, som måtte være i konkurrence med det, den ansatte i et tidligere ansættelsesforhold har frembragt. De fleste vil nok kunne høre det utjenlige i en sådan retstilstand. I betænkning nr. 1197/1990 er nævnt et eksempel, hvor ophavsmanden har overdraget rettighederne til at filmatisere værket, men hvor det nok vil være acceptabelt at udnytte værket i bogform. En sådan mere indirekte konkurrerende virksomhed antages derfor at kunne tillades.¹³³ Omvendt er der samme sted i betænkningen angivet et eksempel, hvor der er tale om en mere direkte konkurrence, og hvor udnyttelsen derfor ikke harmonerer med den obligationsretlige loyalitetspligt. I eksemplet har ophavsmanden overdraget rettighederne til at filmatisere værket, og erhververen har udnyttet denne ret og filmatiseret værket. Rettighederne til at dramatisere værket til TV-brug er hjemfaldet til ophavsmanden, men udnyttes denne ret, vil denne udnyttelse være i strid med loyalitetspligten.

¹³³ Jf. bet. 1197/1990, s. 227.

5.2.1 Delkonklusion

Efter ansættelsesforholdets ophør står den ansatte som udgangspunkt frit i forhold til at udnytte de ophavsrettigheder, som måtte være forblevet hos denne. Den obligationsretlige loyalitetspligt, der er en følge af den overdragelse af ophavsretten, der er sket som led i ansættelsesforholdet, sætter dog visse grænser. Hvad loyalitetspligten nærmere forhindrer den ansatte i, er vanskeligt at sige noget generelt om, men i det konkrete tilfælde er det et spørgsmål om afvejning af hensynene til den fri konkurrence overfor kontraktpartens berettigede forventninger og interesse i ikke at blive udsat for direkte konkurrence. Retspraksis synes i overensstemmelse med, at ikke enhver konkurrerende virksomhed er forbudt, men derimod må aftaleparten ikke påføres urimelig konkurrence. I dette element kan man måske tolke et tidsmæssigt perspektiv samt et indholdsmæssigt, som forbyder direkte konkurrerende virksomhed umiddelbart efter, at overdragelsen er sket. I takt med at tiden går må en højere grad af konkurrerende handlinger dog tåles. Erhververen vil her have haft rimelig tid til at etablere sig i markedet og udnytte ophavsretten bedst muligt.

6. Betydningen af retsstillingen

Da loven ikke indeholder regler om ophavsrettens overgang i ansættelsesforhold, står det i udgangspunktet parterne frit for at indrette sig gennem aftaler. I de tilfælde, hvor dette er sket gennem en af de analyserede kollektive aftaler, sker en ganske bred rettighedsovergang fra arbejdstager til arbejdsgiver. Omfanget af overdragelsen synes ikke problematisk med tanke på, at loyalitetspligten i alle tilfælde sætter grænser for, hvad den ansatte kan bruge sin del af ophavsretten til under ansættelsesforholdets beståen. Der er dog fortsat et hensyn at tage til den ansatte, og overdragelsesaftalerne bør derfor ikke indeholde en bredere rettighedsovergang end nødvendigt for arbejdsgiveren. Såfremt der er tale om aftaler på kollektivt niveau, er formodningen endvidere for at begge parter interesser er varetaget i et vist fornuftigt omfang.

Derimod er det klart, at hvor man ikke har forhandlet sig til en aftale på kollektivt plan, står den ansatte i en sårbar situation. Arbejdsgiveren vil da kunne forsøge at tiltvinge sig en bred rettigheds-overdragelse, hvilket den ansatte kan se sig nødsaget til at acceptere for overhovedet at blive ansat.

Hvorvidt der er behov for en lovregulering af området har været drøftet af flere omgange¹³⁴ - senest med bet. 1480/2006. For at vurdere om en lovregulering er relevant i dag særligt i lyset af den hastige teknologiske udvikling, er det nødvendigt at se på, hvordan retsstillingen fungerer i praksis, og hvordan denne opleves af aktørerne på området. I det følgende vil dette undersøges.

6.1 Villighed til at indgå i kollektive forhandlinger

Som det fungerer i dag, må parterne enten finde sig til rette med en regulering efter hovedsætningen eller indgå aftaler om rettighedsoverdragelse. De fleste arbejdsgivere må i dag antages at have en interesse i at indgå aftaler på området, da en rettighedsovergang efter hovedsætningen har et statisk udgangspunkt, og manglende ophavsrettigheder kan derfor stå i vejen for arbejdsgiverens ønske om at udvikle virksomheden. Det er derfor af stor betydning for den nuværende retsstilling, om fagforeninger, arbejdsgivere og deres organisationer er parate til at indgå i reelle forhandlinger om overdragelse af ophavsret.

Denne villighed findes at være til stede ifølge både DJ, UBVA, TV2 Danmark og Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA). Hos DJ påpeges i øvrigt, at de ansatte med en overenskomstregule-

¹³⁴ Se Bet. 1064/1986, Bet. 1197/1990 og Bet. 1480/2006.

ring af spørgsmålet ofte opnår en bedre rettighedsoverdragelse end den gruppe ansatte, der må forhandle overdragelsen individuelt.

Henrik Faurby Ahlers, leder af UBVA-sekretariatet, udtrykker det således: *”Havde du spurgt mig for 5 – 7 år siden ville svaret have været ubetinget: nej. Siden da er der opstået en væsentlig større forståelse for ophavsrettens kompleksitet i ansættelsesforhold hos (også) arbejdsgiverne, samt at vi som lønmodtagerorganisation – åbenbart – har fået opbygget så megen råstyrke på dette felt, at vi kan sætte foden ned og ”tvinge/overbevise om nødvendigheden af” at modstående parter er nødt til at gå i egentlige forhandlinger med os om, hvordan man håndterer spørgsmål om ansattes ophavsrettigheder.”*

Det ser således ud til, at arbejdsgiverne er opmærksomme på, at de er bedst tjent med at indgå aftaler på området. Samtidig har flere fagforeninger opnået en kraft i forhandlingerne, der gør, at spørgsmål om ophavsrettens overgang i højere grad forhandles på det kollektive plan. Hos TV2 Danmark opleves spørgsmålet da også mest af alt som et organisationsspørgsmål, hvor fagforeningerne i højere grad end de enkelte medarbejdere er opmærksomme på problemstillingen vedrørende overgang af de ansattes ophavsrettigheder.

På den måde synes der at være udsigt til, at området i stigende omfang vil blive reguleret gennem kollektive aftaler.

At lade reguleringen være op til arbejdsmarkedets parter harmonerer i øvrigt med den måde, det danske arbejdsmarked generelt er reguleret på i dag, og det er uden tvivl også den mest smidige reguleringsmekanisme. Det sidstnævnte er et vægtigt argument i dagens samfund, hvor den teknologiske udvikling går hurtigt, og særligt når det gælder udnyttelsen af ophavsretligt beskyttet materiale, fordi der fremkommer flere og flere måder at udnytte sådant materiale på. På området for nyheder taler man som tidligere nævnt¹³⁵ om flermedialitet. Det gør det nødvendigt at være til stede på flere og flere platforme, samtidig med at internetmediet har øget konkurrencen fra både nyhedsformidlere herhjemme og i udlandet. Den stigende konkurrence gør det derfor nødvendigt for dagens nyhedsaktører hurtigt at have mulighed for at udnytte en ny platform, som fremtidens kunder søger til. Derfor er det i høj grad nødvendigt med en regulering, der ikke fastlåser parterne i ikke tidssvarende positioner.

Kulturministeriet har i 2007 udtalt, at det vurderes vanskeligt at opnå rimelige aftaler om overdragelse af ophavsret gennem lovgivning. Således har aftaleparterne i højere grad forudsætningerne for at indgå rimelige aftaler herom, og detaljeret lovgivning på området vil let kunne stå i vejen for parternes aftaleindgåelse ved at hindre den fleksibilitet, der har stor betydning på området. Det behov, der alt andet lige måtte være for at sikre mod urimelige aftaler, anser Kulturministeriet endvidere for dækket af AFTL § 36.¹³⁶

En ulempe ved den eksisterende aftalemodel er dog, at forståelsen af aftalernes indhold ofte kan volde parterne problemer. Således oplever både DJ, UBVA og DMA henvendelser fra medlemmer vedrørende uklarheder eller ønske om hjælp til aftalefortolkning, og der har da også været ført faglige voldgiftssager om spørgsmålet.¹³⁷ Imidlertid er det svært at undgå sådanne problemer, når ikke

¹³⁵ Se side 15.

¹³⁶ Jf. Notat til Folketingets Kulturudvalg, L 58 bilag 3, s. 8f.

¹³⁷ Se eksempelvis FV2013-0043.

alle berørte parter kan være en del af aftaleudformningen. Ved en lovregulering vil samme type problemer dog også kunne opstå.

Et sted skal udgangspunktet jo tages, og det synes her nærliggende at have et udgangspunkt til fordel for arbejdstageren, der forhandler individuelt, mens udgangspunktet vil være mindre relevant, hvor der indgås kollektive aftaler. Hvor arbejdstageren vil vide sig sikker på et bestemt omfang af rettighedsovergangen, må denne forhandle sig til en aftale, hvoraf en sådan rettighedsovergang eksplicit fremgår. At en sådan eksplicit ordlyd kræves efter specialitetsgrundsætningen bidrager da også til, at parterne indgår aftaler med åbne øjne, og det sikrer i højere grad, at en passende vederlæggelse af de ansatte aftales.

Man kan dog stille spørgsmålstegn ved, om retsstillingen i dag i tilstrækkelig grad bidrager til at sikre et fortsat innovativt arbejdsmarked.

6.2 En hindring for innovation

Her stilles spørgsmålet: hvad giver bedst mening, når man ønsker en retsstilling, der motiverer arbejdstagere som eksempelvis lærere og journalister til at lave nyt og bedre undervisningsmateriale eller gå det ekstra skridt for at fange en exceptionel spændende historie?

De forskellige immaterielle love er bygget op over en forudsætning om, at indrømmelsen af enerettigheder øger innovationen.¹³⁸ Der opfattes derfor at være en sammenhæng mellem ophavsmandens belønning og lysten til at skabe. Det kan udtrykkes således: *"Dette er til gavn for samfundet, fordi nyskabelser inden for disse områder tit er kostbare at frembringe men billige at kopiere."*¹³⁹

Ud fra den tankegang må det antages, at en ansat i højere grad motiveres til at være innovativ, hvis denne også modtager en særlig belønning herfor. Modtager den ansatte samme løn uanset, hvor innovativ medarbejderen har været i månedens løb, er det svært at se, hvorfor medarbejderen skal ofre ekstra kræfter på at producere noget udover det sædvanlige.

Det kan derfor synes problematisk, når der i de analyserede overenskomster og videreudnyttelsesaftaler er sikret en vederlæggelse af medarbejderne på den måde, at de alle modtager et ekstra vederlag for rettighedsovergangen uafhængigt af den mængde stof, den enkelte medarbejder har produceret. Vederlaget er således uafhængigt af, hvad man i indeværende måned har skabt, og den innovationsmotiverende tanke bag ophavsretsloven bliver hermed sat ud af kraft.

Hvis det lægges til grund, at følgen heraf vil være, at der vil blive skabt færre innovative værker, ville dette hverken være til samfundets, den ansattes eller arbejdsgiverens fordel. Man kan håbe, at denne udvikling modsvares af, at for såvel den ansatte som for arbejdsgiveren er innovation og kreativitet konkurrenceparametre. De ansatte må kæmpe om de bedste stillinger ved at levere de bedste produkter, og arbejdsgiverens virksomhed må kæmpe om kunderne eksempelvis ved at levere de mest interessante forskningsresultater eller artikler. Det vil dog næppe være skadeligt at hjælpe dette element lidt på vej særligt set i lyset af en samfundsinteresse i innovative produkter. På den baggrund må det derfor anbefales, at der i fremtidige kollektive aftaler om rettighedsovergang indsættes en honorering af de ansatte, der er afhængig af, hvad de ansatte skaber under ansættelsen. I den forbindelse bør det ikke alene have betydning, hvor meget den ansatte skaber, da mange billeder ikke vil være at foretrække fremfor få gode billeder. Honoreringen af de ansatte må derfor anbefales

¹³⁸ Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret, s. 25.

¹³⁹ Jf. Schovsbo m.fl.: Immaterialret, s. 25.

at afspejle, om den ansattes værker er af særlig kvalitet og eksempelvis skal honoreres ekstra, fordi værket modtager en særlig pris. Visse aftaler har tænkt dette element ind vedrørende salg til tredje- mand, eftersom de ansatte her modtager en procentdel af videresalgsprisen.¹⁴⁰ Såfremt der ikke sker et salg, kan det dog være svært at fastsætte værket særlige værdi. Ikke desto mindre bør arbejdsmarkedets parter være opmærksomme på, at selve honoreringen af de ansatte kan have betydning for incitamentet til værksskabelse.

I de tilfælde, hvor parterne går frem efter hovedsætningen, vil der skulle forhandles særskilt om en yderligere rettighedsovergang, hvis en sådan ønskes. Herved sikres, at den ansatte som udgangspunkt bevarer visse dele af ophavsretten til det skabte værk, og under forhandlingen om rettigheds- overgangen har den ansatte desuden muligheden for at blive vederlagt særskilt og særligt i kraft af det frembragte. Incitamentsstrukturen er hermed tilgodeset, men på den anden side har den ansatte her muligheden for at afvise arbejdsgiverens tilbud og dermed forhindre arbejdsgiverens virksom- hed i at følge med tiden. Heri ligger naturligvis en ulempe.

I tiden efter værket er skabt, kan der opstå problemer, hvis retsstillingen ikke fremgår tydeligt for både medarbejder og arbejdsgiver. Således risikeres det, at medarbejderen eller arbejdsgiveren hol- der sig tilbage fra en ellers fordelagtig udnyttelse af værkerne skabt i ansættelsen, såfremt det er uklart, om den konkrete udnyttelse nu er retmæssig eller ej. Hos både DMA og DJ oplever man henvendelser fra medlemmer både forud for en handling, og efter handlingen er foretaget, fordi der kan være tvivl om overdragelsens omfang. Parterne synes altså at være opmærksomme på proble- met, og man kan ikke udelukke, at uklarheder i retsstillingen er en hindring for, at der kan ske fuld udnyttelse af værker skabt i ansættelsesforhold.

6.3 Danmarks Lærerforening (DLF) vil sagsøge Kommunernes Landsforening (KL)

DLF vil angiveligt sagsøge KL for at få afklaret, hvilke ophavsrettigheder lærerne har til deres i ansættelsen producerede undervisningsforløb.¹⁴¹

Parterne har ikke kunnet nå til enighed om, hvorvidt skolelederne som en del af udøvelsen af deres ledelsesret kan pålægge lærerne at lægge deres undervisningsforløb ud på digitale platforme, hvor materialet deles med andre brugere.

I denne sammenhæng er udgangspunktet at ophavsretten til undervisningsforløbene ligger hos læ- rerne, og det vil derfor være i strid med lærernes ophavsrettigheder at pålægge dem at lægge mate- rialet ud på bestemte platforme. Derimod kan man opfordre dem til at gøre det.

En lignende situation var genstand for et spørgsmål til Videnskabsministeren i 2011. Spørgsmålet gik på, om universiteter kunne pålægge ansatte forskere at publicere gennem Open Acces. Ministe- ren svarede blandt andet: ”*Open Access-politikker, der går ud på, at dele af forskernes produktion lagres af læreanstalterne selv i egne repositorier o.l., vil kunne indebære et indgreb i ophavsret- ten*”.¹⁴²

¹⁴⁰ Se eksempelvis videreudnyttelsesaftalen mellem Aller Medier og DJ § 4, stk. 2 og § 3, stk. 2.

¹⁴¹ Jf. Riise: DLF vil lægge sag an mod KL om ophavsret.

¹⁴² jf. Udvalget for Videnskab og Teknologi svar på UVT spørgsmål 220, 2010-11.

Således synes sagen at måtte falde ud til DLF's fordel. Det kan dog gå den anden vej, såfremt det i dag findes at være en del af skolernes sædvanlige virksomhed at dele undervisningsmateriale på digitale platforme. I det tilfælde – men alene i det tilfælde – vil skolen være berettiget til at disponere over de ansattes ophavsretsligt beskyttede undervisningsforløb som følge af hovedsætningen.

6.4 Bør området lovreguleres?

I de tilfælde, hvor der er indgået kollektive aftaler om rettighedsoverdragelse, har det ekstra vederlag til medarbejderne en karakter, der mest af alt minder om et løntillæg. Punktet må derfor siges at have betydning for overenskomstforhandlingerne, men eksisterede der i lovgivningen en arbejdsgiverregel, kunne man forestille sig, at fagforeningerne i lyset heraf blot ville stille større krav til vederlæggelsen af de ansatte. Således må en lovregulering på området antages ikke at få den store betydning for overenskomstforhandlingerne ud over måske at ændre styrkeforholdet mellem forhandlingsparterne minimalt.

Indføres en arbejdsgiverregel vil de ansatte, hvor fagforeningerne ikke er opmærksomme på dette område, risikere at stå væsentlig ringere, end de gør i dag i kraft af hovedsætningen. Efter den aktuelle retsstilling medfører hovedsætningen, at arbejdsgiveren må være opmærksom på at få indgået aftaler med de ansatte om deres ophavsrettigheder, da arbejdsgiveren ellers risikerer at blive låst fast i de aktuelle udnyttelsesmåder. Skulle reglen ændres til fordel for arbejdsgiveren, ville forhandlingerne dog nok skulle foregå på den ansattes initiativ, og såfremt forhandlingen skulle foregå individuelt, ville den ansatte stå i en svær position. Samlet set synes det mest nærliggende, at lade rettigheden ligge hos frembringeren i udgangspunktet og gøre det nødvendigt for den, der gerne vil udnytte en andens ophavsret erhvervsmæssigt, at forhandle herom. Hensynet til arbejdsgiveren synes endvidere tilgodeset i muligheden for at sikre sig en bred rettighedsovergang gennem forhandling med den ansattes fagorganisation. Der synes således ikke at være vægtige argumenter for at indføre en arbejdsgiverregel på området.

Endvidere må det bemærkes, at hovedsætningen er udviklet i retspraksis, og derfor i udgangspunktet må formodes at være blevet anset for en rimelig måde at afbalancere hensynet til begge parter på. Den er dog udviklet på et tidspunkt, hvor den hastige teknologiske udvikling ikke for alvor havde sat sig præg på en udvikling af nye udnyttelsesformer i samfundet. Hovedsætningen har herefter den åbenbare svaghed, at der må ageres som sædvanligt eller forhandles med de ansatte. Det må anbefales, at hovedreglen administreres af domstolene på en måde som afspejler dagens samfund.

Da parterne som bemærket synes villige til at indgå i forhandlinger om rettighedsovergangen, og da flere arbejdsgivere har været i stand til at indgå kollektive aftaler om ganske brede rettighedsoverdragelser, synes der ikke grund til at ændre den nuværende retsstilling.

7. Konklusion

Ved en gennemgang af teori, retspraksis og en række aftaler på området har det været afhandlingens formål at undersøge, hvorledes arbejdsmarkedets parter i dag har løst problemstillingen om ansattes ophavsret, samt i hvilket omfang ansatte har et rum for udnyttelse af værker skabt i ansættelsesforhold.

På den baggrund foretages i afhandlingens afsnit 4.1 en analyse af den udfyldende hovedsætning på området, der tilsiger, at arbejdsgiveren får de dele af ophavsretten, som er nødvendige for dennes sædvanlige virksomhed. Det konkluderes, at det præcise indhold af hovedsætningen er svært at fast-

lægge, men at det må ske konkret. Endvidere er der i teorien ikke er enighed om, hvorvidt branchesædvane kan spille en rolle ved fastlæggelsen af arbejdsgiverens sædvanlig virksomhed.

I afsnit 4.2 foretages en analyse af en række kollektive aftaler, og det konkluderes, at rettighedsoverdragelsen generelt er omfattende i disse aftaler, samt at bestemmelserne herom er formuleret ganske bredt. Disse aftaler må dog underkastes en fortolkning i lyset af specialitetsgrundsætningen i OHL § 53, stk. 3, og det medfører, at den ansatte ofte må anses at beholder rettighederne til fremtidige udnyttelsesformer.

Det konkluderes endvidere i afhandlingen, at de brede rettighedsoverdragelser i lyset af den loyalitetspligt, som følger af ansættelsesforholdet, forekommer fornuftige, da de sikrer en adgang til at udnytte alle dele af ophavsrettighederne til et værk. Den ansatte kan nemlig efter loyalitetspligten være afskåret fra at udnytte en ophavsret, der ellers måtte tilkomme denne, og som arbejdsgiveren således heller ikke uden aftale vil kunne benytte sig af. På den måde sikrer aftaler om brede rettighedsoverdragelser, at værker skabt i ansættelsesforhold udnyttes mest muligt.

Efter ansættelsesforholdet forholder det sig dog anderledes, og den ansatte vil i et videre omfang kunne udnytte sin del af ophavsretten. Adgangen hertil er ikke ganske fri, da den obligations- og kontraktretlige loyalitetspligt sætter visse grænser for en aktivitet i direkte konkurrence med arbejdsgiverens udnyttelse af ophavsrettighederne, der er overdraget til ham. Dette vil særligt være tilfældet, hvis den ansattes udnyttelse sker i tidsmæssig nærhed til overdragelsen.

Til sidst i afhandlingens afsnit 6 gøres endvidere et par retspolitiske bemærkninger. Her findes en lovregulering af området ikke at kunne anbefales, da den nuværende regulering, hvorefter parterne kan indrette sig ganske frit gennem kollektive aftaler, harmonerer godt med måden det danske arbejdsmarked ellers er reguleret på. Endvidere imødekommer den nuværende retstilstand det behov for fleksibilitet, der i lyset af den teknologiske udvikling i samfundet eksisterer hos begge parter i ansættelsesforholdet. Ganske vist er udgangspunktet i de ansattes favør, men arbejdsmarkedets parter synes beredte til at indgå de nødvendige aftaler om overdragelse af ophavsret, således at der også bliver taget hensyn til arbejdsgiverens interesse. Det bemærkes da også, at i det omfang parterne ikke har indgået kollektive aftaler, kan arbejdsgiveren risikere at blive låst fast i en utidssvarende position efter hovedsætningen. Det forekommer dog alt i alt rimeligst, at lade denne risiko påhvile arbejdsgiveren, der således må tage initiativ til forhandling, hvis denne også for fremtiden vil udnytte de ansattes ophavsret.

Slutteligt bemærkes at aftalemodellen, som den administreres i dag, dog også har et negativt aspekt. I et vist omfang sætter den incitamentsstrukturen under pres, der ellers er et bærende hensyn bag beskyttelsen af immaterielle rettigheder. På den baggrund anbefales det parterne, at de i deres aftaler skeler til behovet for at motivere de ansatte til at være innovative. Det anbefales derfor, at der i de kollektive aftaler om rettighedsoverdragelse sker en tildeling af vederlag, der til en vis grad afhænger af de ansattes indsats. En fuldkommen blindhed overfor vanskelighederne ved at administrere en sådan bestemmelse, foreligger dog ikke, og der må naturligvis tages hensyn til både arbejdsgivers og arbejdstagers interesser.

8. Litteraturliste

8.1 Bøger

Blomqvist, Jørgen: *Overdragelse af ophavsrettigheder*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1987. (Citeret: *Blomqvist, Overdragelse af ophavsrettigheder*)

Blume, Peter: *Juridisk metodelære*, 5. udgave, 1. oplag, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2009. (Citeret: *Blume, Juridisk metodelære*)

Brinck-Jensen, Jeppe, Morten Rosenmeier, Jens Schovsbo og Tine Sommer: *Ansattes Immaterielle rettigheder*, 1. Udgave, 1. Oplag, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2013. (Citeret: *Brinck-Jensen m.fl.: Ansattes immaterielle rettigheder*)

Brinkmann, Svend: *Det kvalitative interview*, Hans Reitzels Forlag, 2014. (Citeret: *Brinkmann: Det kvalitative interview*)

Dollerschell, Kia Phillip: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 1. Udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2012. (Citeret: *Dollerschell: Sociale medier i ansættelsesretten*)

Hasselbalch, Ole: *Den danske Arbejdsret I-III*, Schultz Arbejdsretsportal, <http://arbejdsretu.lovportaler.dk>, (Citeret: *Hasselbalch: Den danske arbejdsret, online*)

Hasselbalch, Ole: *Den danske arbejdsret. Bind I - Arbejdsrettens almindelige del*, 1. Udgave, 1. Oplag, Jurist- og økonomforbundets forlag, 2009. (Citeret: *Hasselbalch: Den danske arbejdsret I*)

Hasselbalch, Ole: *Den danske arbejdsret. Bind III - Kollektivarbejdsretten*, 1. Udgave, 1. Oplag, Jurist- og økonomforbundets forlag, 2009. (Citeret: *Hasselbalch: Den danske arbejdsret III*)

Jørgensen, Jeppe Høyer: *Ansattes konkurrencehandlinger – loyalitetspligt og markedsføringslovens §§ 1 og 19*, 1. udgave, 1. oplag, Thomson Reuters Professional A/S, København 2010. (Citeret: *Jørgensen: Ansattes konkurrencehandlinger*)

Koktvedgaard, Mogens: *Konkurrenceprægede immaterialretsdispositioner*, Juristforbundets forlag, København 1965. (Citeret: *Koktvedgaard: Immaterialretsdispositioner*)

Koktvedgaard, Mogens, redigeret ved Jens Schovsbo: *Lærebog i immaterialret*, 7. Udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København 2005. (Citeret: *Koktvedgaard: Lærebog i immaterialret*)

Kristiansen, Jens: *Grundlæggende arbejdsret*, 4. udgave, 1. oplag, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016. (Citeret: *Kristiansen: Grundlæggende arbejdsret*)

Kvale, Steiner og Svend Brinkmann: *Interview - Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*, 2. Udgave, Hans Reitzels Forlag, 2009. (Citeret: *Kvale og Brinkmann: Interview*)

Langer, Morten: *Konkurrence og kundeklausuler*, 4. udgave, Thomson Reuters Professional A/S, København 2010. (Citeret: *Langer: Konkurrence og kundeklausuler*)

Madsen, Palle Bo: *Markedsret del 2 – Markedsføringsret og Konkurrenceværn*, 6. Udgave, Jurist og

Økonomforbundets Forlag, 2015. (Citeret: *Madsen: Markedsret del 2*)

Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 1. Udgave, 1. Oplag, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016. (Citeret: *Munkholm: Loyalitet i arbejdsretlige relationer*)

Nielsen, Ruth: *Dansk Arbejdsret*, 3. udgave, 1. oplag, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016. (Citeret: *Nielsen: Dansk arbejdsret*)

Rosenmeier, Morten: *Ophavsret for begyndere. En bog for ikke-jurister*, 3. Udgave, 1. Oplag, Jurist- og Økonomforbundets Forlag og UBVA, 2014. (Citeret: *Rosenmeier: Ophavsret for begyndere*)

Schovsbo, Jens, Morten Rosenmeier og Clement Salung Petersen: *Immaterialret*, 4. Udgave, 1. Oplag, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2015. (Citeret: *Schovsbo m.fl.: Immaterialret*)

Schønning, Peter: Ophavsretsloven med kommentarer, 6. udgave, 1. oplag, Karnov Group Denmark A/S, København 2016. (Citeret: *Schønning: Ophavsloven med kommentarer*)

Schønning, Peter: *TV-programmedarbejderes ophavsrettigheder*, Akademisk Forlag, 1989. (Citeret: *Schønning: TV-Programmedarbejderes ophavsrettigheder*)

Svensäter, Lennart: *Anställning och upphovsrätt*, Norstedts Juridikförlag, Stockholm 1991. (Citeret: *Svensäter: Anställning och upphovsrätt*)

Wolk, Sanna: *Arbetstagares immaterialrätter. Rätten till datorprogram, design och uppfinningar m.m. i anställningsförhållanden*, Upplaga 2:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2008. (Citeret: *Wolk: Arbetstagares immaterialrätter*)

8.2 Artikler

Böttcher, Thomas: *E-læring presser ophavsretten*, Artikel i Magisterbladet 11, 2012. (Citeret: *Böttcher: E-læring presser ophavsretten*)

Godenheilm, Berndt: *Arbetstagares upphovsrätt*, NIR 1978.321-351. (Citeret: *Godenheilm: NIR1978*)

Hasselbalch, Ole og Morten Rosenmeier: *Ansattes værker i krydsfeltet mellem ophavsret og ansættelsesret*, U.2013B.293-300. (Citeret: *Hasselbalch og Rosenmeier: U.2013B.293*)

Vestergaard-Jensen, Jørn og Erik Simonsen: *Hvem tilkommer virksomhedens immaterialrettigheder?*, Revisorbladet RB.1997.04.0018. (Citeret: *Vestergaard-Jensen og Simonsen: RB.1997.04.0018*)

von Ryberg, Bjørn, Martin Kyst og Martin Sick Nielsen: *Et kig ind i den immaterialretlige krystalkugle og lidt forslag til optimering af immaterialretsprocessen*, Erhvervsjuridisk Tidsskrift nr. 1 2016. (Citeret: *von Ryberg m.fl.: Et kig ind i den immaterialretlige krystalkugle*)

Lindgård, Jytte: *Arbejdstagernes ophavsrettigheder*, NIR 1978.352-360. (Citeret: *Lindgård: NIR1978*)

Madsen, Palle Bo: *Loyalitetskrav i kontrakts- og konkurrenceretten*, U.1982B.165-171. (Citeret: *Madsen: U.1982B.165*)

Riise, Andreas Brøns: *DLF vil lægge sag an mod KL om ophavsret*, artikel bragt på [www.Folkeskolen.dk](http://www.folkeskolen.dk), (Citeret: *Riise: DLF vil lægge sag an mod KL om ophavsret*) <http://www.folkeskolen.dk/589850/dlf-vil-laegge-sag-an-mod-kl-om-ophavsret> (Benyttet 20.11.2016)

Schovsbo, Jens: *Fra dansk domspraksis*, NIR 2003.67-81. (Citeret: *NIR2003*)

Troelsen, Sune: *Loyalitet og konkurrence i opsigelsesperioden*, U.1993B.25-31 (Citeret: *U.1993B.25*)

8.3 Retspraksis, fagretlig praksis, administrativ praksis

Opmandskendelse afsagt den 23. april 2014 mellem Dansk Journalistforbund og Foreningen af TV2-regioner c/o TV2 ØST i sag nr. 2013-0043. (Citeret: *FV2013-0043*)

Sø- og Handelsrettens dom af 31. juli 1987 gengivet i NIR 1990 s. 247.

U 1960.1042 H

U 1974.167/2 H

U 1978.901/2 H

U 1978.461 H

U 1982.4 H

U 1982.926 Ø

U 1989.228 H

U 1991.378 H

U 1993.180 Ø

U 1994.349 H

U 1995.782 V

U 1997.420 H

U 1997.1069 H

U 2002.1224 H

U 2003.23 H

U 2012.825 Ø

U 2012.1215 H

Utrykt ØLD 15.2.2007 (Gengivet i uddrag i Schönning: Ophavsretsloven med kommentarer, s. 527 og Rosenmeier: Ophavsret for begyndere, s.149.)

Utrykt ØLD af 3.6.2013 (Gengivet i uddrag i Schönning: Ophavsretsloven med kommentarer, s. 527)

Svensk retspraksis:

Dom afsagt af Hovrätten för Västra Sverige den 31. Oktober 2008, mål FT 3542-07.

AD 2002 nr. 82

8.4 Forarbejder

Betænkning nr. 1064/1986, 7. Delbetænkning om ophavsret og edb fra udvalget vedrørende revision af ophavsretslovgivningen. (Citeret: *bet. 1064/1986*)

Betænkning nr. 1197/1990 om revision af ophavsretslovgivningen. (Citeret: *bet. 1197/1990*)

Betænkning nr. 1480/2006 om revision af ophavsretslovens kapitel 3. (Citeret: *bet. 1480/2006*)

Betænkning afgivet af Kulturudvalget den 12. marts 2008 vedrørende lovforslag nr. 58 af 30.01.2008 om ændring af ophavsretsloven. (Citeret: *Bet. Kulturudvalget 2008, L 58*)

Folketingstidende (FT) 2007-08, 2. Samling, L 58.

Folketingstidende (FT) 1994-1995, Tillæg A, side 1332-1333.

Lovforslag nr. 58 af 30.01.2008 om ændring af ophavsretsloven.

Lovforslag nr. 120 af 23.01.2013 om ændring af lov om ophavsret.

Lovforslag nr. 25 af 7.10.2015 om ansættelsesklausuler.

Notat til Folketingets Kulturudvalg af 30. januar 2008 om visse spørgsmål, som ikke behandles i ophavsretslovforslaget. 2. samling, L 58, bilag 3. (Citeret: *Notat til Folketingets Kulturudvalg L 58, bilag 3*)

Udvalget for Videnskab og Teknologi 2010-11 (1. samling), UVT Alm. del, endeligt svar på spørgsmål 220. (citeret: *UVT spørgsmål 220, 2010-11*)

8.5 Kollektive aftaler

Alle DJ's overenskomster kan findes her: <https://journalistforbundet.dk/oversigt-over-overenskomster> (Benyttet 30.12.2016)

Den grafiske overenskomst (GA, DMA, HK/privat, 3F industri (Emballage)) 2014-2017.

- Kan findes her <http://www.grakom.dk/media/1174/dgo-2012-2014.pdf> (benyttet 30.12.2016)

Fællesoverenskomst mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund for perioden 2014-2017.

Overenskomst mellem Aller Medier og Dansk Journalistforbund for perioden 2014-2017.

- Herunder: videreudnyttelsesaftale indgået Mellem Aller Medier og Dansk Journalistforbund for perioden 1.03.2014-28.02.2017.

Overenskomst mellem Dansk Journalistforbund og Danske Mediers Arbejdsgiverforening om Berlinske Media for perioden 2014-2017.

- Herunder: Aftale om videreudnyttelse af tjenesteligt produceret redaktionelt stof indgået mellem Dansk Journalistforbund og Danske Mediers Arbejdsgiverforening om Berlinske Media for perioden 2014-2017.
http://mediearbejdsgiverne.dk/files/article_attachments/aftale_om_videreudnyttelse.pdf (Benyttet 30.12.2016)
- Herunder: Aftale af 7.10 2012 mellem Berlinske Media og Berlinske Medias redaktionelle medarbejderforeninger om ekstern videreudnyttelse.

Overenskomst mellem DR og Dansk Journalistforbund 2014.

- Herunder: Aftale om videreudnyttelse af tjenesteligt produceret udsendelsesstof indgået mellem DR og Dansk Journalistforbund i 1996.
<https://journalistforbundet.dk/sites/default/files/inline-files/Aftale-fastansatte%20DR.pdf> (Benyttet 30.12.16)

Overenskomst mellem Dansk Journalistforbund og Medieskolerne (Husaftale) 2014-2017.

Overenskomst mellem Dansk Journalistforbund og TV2 Danmark 2015-2018.

Overenskomst mellem Dansk Journalistforbund og Foreningen af TV2-Regioner 2015-2018.

Lokalaftale på Aarhus Købmandsskole om retningslinjer for immaterialretligheder gældende fra 1. Januar 2013.

- Kan findes her:
http://ubva.dk/media/1044/lokalaftale_om_bestemmelse_om_immaterielle_rettigheder_aarhus_koebmandsskole.pdf (Benyttet 30.12.2016)

8.6 Links:

JP/Politikens Hus, dagblade, Politiken: <http://www.jppol.dk/da/artikler/dagblade/politiken.aspx> s. 17 (Benyttet 20.09.2016) (Citeret: *JP/Politikens Hus, dagblade, Politiken*)

JP/Politikens Hus, om os: <http://www.jppol.dk/da/specialsider/om-os.aspx> (Benyttet 20.09.2016)
(Citeret: *JP/Politikens Hus, om os*)

Portefølje, Henrik Delfer Fotografi: <http://delfer.dk/portefoelje/> (Benyttet 01.12.2016)

8.7 Andet

LO's nyhedsbrev: Udspil nr. 20/2000. (Citeret: *LO's nyhedsbrev nr. 20/2000*)

http://www.lo.dk/upload/LO/Documents/u/udspil-20_00.pdf (Benyttet 30.12.2016)

Deltager ved UBVA-symposium 2016, om forskning og intellektuelle ejendomsrettigheder, den 3.11.2016.

Mailkorrespondance med Anders Sevel Johnsen, Juridisk konsulent, Dansk Journalistforbund. (Bl.a. ved mail af 9.11.2016)

Mailkorrespondance med Jacob Suhr, Forhandlingschef, Kommunikation og Sprog. (Mail af 7.12.2016)

Mailkorrespondance med Henrik Faurby Ahlers, leder af UBVA-sekretariatet, UBVA. (Bl.a. mail af 9.11.2016)

Møde med Henrik Faurby Ahlers, leder af UBVA-sekretariatet, UBVA, den 9.09.2016.

Møde med Lisbeth Qvist, Juridisk chef, TV2, den 4.11.2016.

Møde med Jasper Pingel, Legal Adviser, AU Research and External Relations, 24.11.2016.

Møde med Lisette Ørnkov Top, Specialkonsulent, VIA Juridisk enhed, den 29.11.2016.

Telefonsamtale med Anders Sevel Johnsen, Juridisk konsulent, Dansk Journalistforbund, den 31.08.2016

Telefonsamtale med Christian Jensen, Underdirektør, GRAKOM, den 30.09.2016

Telefonsamtale med Pia Rude Truelsen, Advokat, Danske Mediers Arbejdsgiverforening, den 7.10.2016.

Telefonsamtale med Mette Pust, Chefkonsulent, Handelsskolernes Lærerforening, den 27.11.2016.

De citerede parters skriftlige godkendelse af at være citeret som sket er vedlagt som bilag 2.

9. Bilag 1-2

Bilag 1

Interview topic guide

- a) Hvad oplever I som særligt udfordrende for jeres medlemmer på området for ansatte og ophavsrettigheder?
- b) Er spørgsmålet om ophavsret noget, I/jeres medlemmer kommer til jer med, eller opleves det mest af alt som et organisationsspørgsmål?
 - Hvis jeres medlemmer henvender sig herom, er det så typisk før de handler eller opdages uklarheder først, når en givet handling er foretaget?
- c) Opleves der villighed blandt arbejdsmarkedets parter til at indgå i reelle forhandlinger om ophavsret i ansættelsesforhold, og er der på den baggrund tilstrækkelig mulighed for at indgå rimelige aftaler herom?
- d) Er der opstået nye udfordringer måske i forlængelse af ændrede markedsstrukturer, udgivelsesplatforme osv.? og hvordan har I som organisation imødegået disse?

Bilag 2

● Henrik Faurby Ahlers <hfa@ac.dk>

nov 9 kl. 12:46 PM ↵

Til 'Nina Vestergaard'

Kære Nina

Undskyld jeg ikke havde tid til at tale med dig i torsdags, og tak for ordene, men det lyder godt med progressionen i dit speciale. Jeg har tilføjet mine svar med rødt.

Held og lykke med projektet, og jeg ser frem til at modtage en kopi af det færdige produkt. (se mine bemærkninger om offentliggørelse, in fine.)

Kære Henrik

Mange tak for et godt UBVA-symposium i torsdags. Jeg håber, at I også oplevede det som en succes.

Det skrider efterhånden fremad med specialeprocessen, og min plan er at skrive et afsnit med inddragelse af udtalelser fra forskellige organisationer for at belyse, hvordan retsstillingen opleves at fungere i praksis. Derfor håber jeg igen, du vil hjælpe mig.

Jeg har vedhæftet en oversigt over specialet og dets afsnit, så du kan få en fornemmelse af opbygningen og planen for specialet. :)

Det vil være mig en stor hjælp, hvis du vil svare på følgende tre spørgsmål.

a) Er spørgsmålet om ophavsret noget, jeres medlemmer kommer til jer med, eller opleves det mest af alt som et organisationsspørgsmål?

Svar:

Vores indsats som "ophavsretsudvalg" under Akademikerne går på – mindst – 4 ben:

1. Vi får henvendelser fra medlemmer (og håndterer også henvendelser fra folk der ikke er akademikere) om ophavsretlige spørgsmål og konflikter.
2. Vi bistår rådgiverne i de enkelte AC-organisationer i sager for deres medlemmer, hvori der er ophavsretlige issue, (ad 1 og 2: vi har mere end 500 henvendelser herom om året)
3. Vi rådgiver Akademikernes ledelse (og medlemsorganisationernes ledelser) i organisationsspørgsmål, hvor ophavsretten er en del af "problematikken"; fx er et af de meget hotte problemer for tiden, at nærmest samtlige undervisningsorganisationer (typisk via deres arbejdsgiverorganisation, KL, Staten m.v.) forsøger at "tilrane" sig undervisernes ophavsrettigheder til undervisningsmateriale. Der kan – her i en tidsalder hvor digitaliseringen er i et ekstremt fokus - være en række gode grunde til at parterne taler sammen om hvordan man håndterer ophavsretten. Her yder vi rådgivning til Forhandlingsafdelingen i Akademikerne og AC's formand samt bestyrelse om hvordan de skal sætte benene i forhandlingerne med disse arbejdsgiverorganisationer, rent ophavsretligt.
4. Vi kører kurser (ca. 20 heldagskurser om året) for bl.a. rådgiverne i AC-organisationerne, bibliotekarer, forfattere mere generelt, designere, o.m.f.

b) Hvis jeres medlemmer henvender sig herom, er det så typisk før de handler eller opdages uklarheder først, når en givet handling er foretaget?

Svar:

Uklarheder og problemstillinger i personhenvendelser kommer typisk først til os når en givet handling er foretaget, eller en given konflikt er opstået.

c) Opleves der villighed blandt arbejdsmarkedets parter til at indgå i reelle forhandlinger om ophavsret i ansættelsesforhold, og er der på den baggrund tilstrækkelig mulighed for at indgå rimelige aftaler herom?

Svar:

Dette spørgsmål er lidt sjovt; Havde du spurgt mig for 5 – 7 år siden ville svaret have været ubetinget: nej. Siden da er der opstået en væsentlig større forståelse for ophavsrettens kompleksitet i ansættelsesforhold hos (også) arbejdsgiverne, samt at vi som lønmodtagerorganisation – åbenbart – har fået opbygget så megen råstyrke på dette felt, at vi kan sætte foden ned og "tvinge/overbevise om nødvendigheden af" at modstående parter er nødt til at gå i egentlige forhandlinger med os om hvordan man håndterer spørgsmål om ansattes ophavsrettigheder.

Og for en god ordens skyld: mine ovennævnte svar på de 3 spørgsmål er du velkommen til at anvende i citatform, efter de herom gældende regler.

> Vis oprindelige meddelelse

● **Lisbeth Qvist** <liqv@tv2.dk>

dec 20 kl. 2:59 PM

Til Nina Vestergaard

Hej Nina

Jeg har ingen problemer med den måde TV 2 DANMARK er nævnt på.

Held og lykke.

Med venlig hilsen

lisbeth qvist

*Juridisk chef
TV 2 Jura*

M +45 20 24 37 68, T +45 65 21 14 02

liqv@tv2.dk

*TV 2 Danmark A/S
Rugaardsvej 25, DK-5100 Odense
Teglholm Allé 16, DK-2450 København SV
www.tv2.dk*



Fra: Nina Vestergaard [mailto:ninasimoni@yahoo.dk]

Sendt: 20. december 2016 14:27

Til: Lisbeth Qvist

Emne: Citater i mit speciale

Kære Lisbeth

Så er jeg ved at være færdig med mit speciale. Ved aflevering overvejer jeg at gøre specialet offentligt, og det er derfor vigtigt for mig, at jeg får din godkendelse af måden, hvorpå jeg har inddraget TV2 Danmark.

Derfor sender jeg her den relevante del af mit speciales afsnit 6, hvor TV2 Danmark er nævnt. Jeg har markeret stederne med fed. Kan du godkende at være citeret som sket?

Afleveringsfristen for specialet er 2. januar så hvis blot jeg har din tilbagemelding sidst i december.

Mange tak for hjælpen!

Med venlig hilsen
Nina S. V. Pedersen
2858 1380

● **Nina Vestergaard** <ninasimoni@yahoo.dk>

Til prt@mediearbejdsgiverne.dk

📎 dec 20 kl. 2:24 PM ★

Kære Pia

Så er jeg ved at være færdig med mit speciale. Ved aflevering overvejer at gøre specialet offentligt, og det er derfor vigtigt for mig, at jeg får din godkendelse af måden, hvorpå jeg har inddraget DMA

Derfor sender jeg her den relevante del af mit speciales afsnit 6, hvor DMA er nævnt (markeret med fed). Kan du godkende at være citeret som sket?

Afleveringsfristen for specialet er 2. januar så hvis blot jeg har din tilbagemelding sidst i december.

Mange tak for hjælpen!

Med venlig hilsen
Nina S. V. Pedersen
2858 1380



Udkast ...docx

● **Pia Rude Truelsen** <prt@mediearbejdsgiverne.dk>

Til Nina Vestergaard

dec 21 kl. 2:52 PM ★

Hej Nina

Det er ok med citaterne!

Du har gjort plads til, at vi citeres sammen med andre. Jeg tænker, det er DJ, men kan du løfte sløret for, hvem vi bliver citeret sammen med.

Det er klart, at vi har arbejdsgiverbriller på, når vi ser på spørgsmålet om ophavsret i ansættelsesforholdet. Derfor er vi heller ikke nødvendigvis enig med dig i alle konklusionerne, men det kommer nok ikke som en overraskelse for dig 😊

Hvis du er indstillet herpå, så send mig gerne en kopi af dit speciale, hvis du vælger at offentliggøre specialet.

Med venlig hilsen

Pia Rude Truelsen
Advokat (L)

MEDIEARBEJDSGIVERNE

▼ Skjul oprindelig meddelelse

Fra: Nina Vestergaard [mailto:ninasimoni@yahoo.dk]
Sendt: 20. december 2016 14:18
Til: Anders Sevel Johnsen <ASJ@Journalistforbundet.dk>
Emne: Citater i mit speciale

Kære Anders

Så er jeg ved at være færdig med mit speciale. Ved aflevering overvejer jeg at gøre specialet offentligt, og det er derfor vigtigt for mig, at jeg får din godkendelse af måden, hvorpå jeg har inddraget Dansk Journalistforbund.

Derfor sender jeg her den relevante del af mit speciales afsnit 6, hvor DJ er nævnt. Jeg har markeret stederne med fed. Kan du godkende at være citeret som sket?

Afleveringsfristen for specialet er 2. januar så hvis blot jeg har din tilbagemelding sidst i december.

Mange tak for hjælpen!

Med venlig hilsen
Nina S. V. Pedersen
2858 1380

● **Anders Sevel Johnsen** <ASJ@Journalistforbundet.dk>

dec 21 kl. 10:04 AM ↗

Til Nina Vestergaard

Kære Nina

Jeg synes, at det ser fint ud.

Du må meget gerne sende det endelige speciale til mig.

Med venlig hilsen

Anders Sevel Johnsen
Juridisk konsulent

3342 8000

▼ Skjul oprindelig meddelelse