

# Overdragelse af ophavsrettigheder i ansættelsesforhold

Pensum: Immaterialret, Schovsbo og Rosenmeier, 1. udg.

## Indledning

---

Ophavsretten beskytter litterære og kunstneriske *værker*.

- Kun et værk, hvis originalitetskravet er opfyldt.

Beskyttelsen tilkommer som udgangspunkt den som *frembringer* værket, jf. § 1.

- Beskyttelsen opstår så snart der er frembragt/skabt et værk og der skal således ikke ske nogen registrering.

Andre rettigheder – OPHL kap. 5 rettigheder

- Når der ikke er tale om et *værk*, kan frembringelsen nyde særlig sui generis beskyttelse, jf. OPHL kap. 5.
- Også disse rettigheder er emne for overdragelse.

Flere ophavsmænd – fællesværker

- Alle ophavsmænd kan ophavsret til værket.
  - Forarbejderne: Enhver disposition kræver enighed. ??
- Enhver ejer kan påtale retskrænkelser, jf. § 6, 2. pkt..

Ophavsrettigheder er *formuerettigheder*, og kan som sådanne overdrages. (Gælder i det hele taget immaterielle rettigheder)

- Overdragelse følger således almindelig obligationsret, for så vidt der ikke er særlig regulering.
- Ophavsrettens overgang er reguleret ved OPHL kap. 3.
- Andre kan kun få del i rettighederne ved overdragelse
  - Dette kan ske udtrykkeligt, ved aftale, eller stiltiende.

### Udgangspunktet:

- § 53, stk. 1: Alle rettigheder i henhold til OPHL kan overdrages.
  - Ophavsret, jf. § 1, udøvende kunstere, jf. § 65, producentrettigheder, jf. §§ 66 og 67.
  - Undtagen: Ideelle rettigheder efter § 3 (se også § 3, stk. 3), samt følgeretsvederlaget efter § 38.

## Overdragelsesmuligheder

---

### Overdragelse ved aftale

- Rettigheder kan overdrages helt eller delvist, jf. § 53, stk. 1.
  - § 53, stk. 1 er praktisk talt uden selvstændigt materielt indhold.
    - Overdragelsesmuligheden ved aftale, følger allerede af almindelige obligationsretlige regler.
    - Indskrænkningerne i overdragelsesmulighederne følger allerede af § 3, stk. 3 hhv. § 38, stk. 4.
  - En overdragelse af et eksemplar indebærer ikke en overdragelse af ophavsretten.
    - Dette følger allerede af OPHL kap. 1, navnlig § 2.

- Det er ekstraordinært præciseret i § 53, stk. 2, der reelt er uden selvstændigt indhold.
- Aftaler er typisk sammensat af forskellige kombinationer af begrænsninger.
  - Kvalitativt begrænset:
    - Ret til at fremstille eksemplarer
    - Ret til at sprede eksemplarer
      - F.eks. Fonas ret til at sælge musik.
    - Ret til at vise eksemplarer
    - Ret til at fremføre værket
  - Kvantitativt begrænset: Antal eksemplarer
    - F.eks. et forlags ret til at fremstille 5.000 stk.
  - Tidsmæssigt begrænset
  - Geografisk begrænset
    - Begrænses af reglerne om konsumtion. § 19 – EU-rettens princip om fri bevægelighed.
- Sondring: Eksklusiv overdragelse ↔ Simpel overdragelse
  - Eksklusiv overdragelse
    - Retten gives til erhververen. Ophavsmanden pålægges samtidig ikke at give andre ret til at anvende værket.
    - Der er således tale om en forbudsregel. Dette kan eventuelt betragtes som en biforpligtelse.
      - Om der er tale om hovedforpligtelse eller biforpligtelse kan forekomme som en kunstig terminologisk diskussion. En forbudsregel kan være af ganske væsentlig betydning for begge parter.
    - F.eks.: En filmproducent gives rettigheder til at anvende et musikværk i sin film. Ophavsmanden pålægges ikke at give andre filmproducenter ret til at anvende værket i deres film.
  - Simpel overdragelse
    - Retten gives til erhververen. Retten kan samtidig tildeles andre.
    - F.eks.: En filmproducent gives rettigheder til at anvende et musikværk i sin film. Ophavsmanden kan desuden give en anden filmproducent eller andre ret til at anvende værket.
  - Terminologien anses dog for ikke at have stor praktisk betydning.

### **Biforpligtelser – loyalitetsforpligtelser**

- Rettighedserhververens kontraktslige vetoret kan række ud over hans udtrykkeligt erhvervede beføjelser.
- Overdrageren har en pligt til ikke at konkurrere utilbørligt med erhververen.
  - MFL § 1 må være rette hjemmel i denne sammenhæng!
  - U 1982.4 H (Jacobsens slankekur)
    - ”Slank med Jacobsen”.
    - Der fandtes ikke at være tale om en ophavsretskrænkelse, jf. § 2.
    - Jacobsen findes ved aftalerne at være forpligtet til ikke at lade udgive bøger der påfører udgiveren af de første bøger ubillig konkurrence.
  - U 1984.1122 SH (Per Arnoldi)
    - Tegninger til forsikringsselskaber. Arnoldi tegner tegninger til brug for reklame for to forskellige forsikringsselskaber. Spørgsmål om der var tale om illoyal adfærd.

- Da de to tegninger næppe kunne forveksles var det betænkeligt at anse MFL for overtrådt.
- Overdragelsen kan suppleres med en indrømmelse af en forbudsret:
  - Der overdrages en ret til at filmatisere en bog og indrømmes samtidig en forbudsret mht. teateropførelser på baggrund af bogen.  
(Svarer i en vis grad til eksklusiv overdragelse ovenfor)

### Overdragelse af fremtidige værker

- Arbejdsgiver / -tager forhold.
  - Arbejdsgiveren har ofte en aftalt ret til frembringelser der sker i forbindelse med arbejdet.
  - Dette gælder eksplicit for EDB-programmer, jf. § 59.
- Også forudsat ved bestilling af portrætter, jf. § 60.

### Ved arv eller ægtefælleskifte

- Arveloven finder tilsvarende anvendelse på ophavsrettigheder, jf. § 61.

### Ved kreditorforfølgning?

- UP: **Retten til at råde over værket** er ikke genstand for kreditorforfølgning, jf. § 62, stk. 1.
  - Kun så længe retten er hos ophavsmanden eller dennes ægtefælle eller arvinger.
  - Er retten overdraget, kan der ske retsforfølgning hos erhververen.
- UP: **Eksemplarer af værket** er genstand for kreditorforfølgning, jf. § 62, stk. 2.
  - Retsforfølgning kan ske både hos ophavsmanden og hos andre.
  - Undtagelser: Særlig interessant er § 62, stk. 2, nr. 3.
    - Ophavsmanden kan ikke tvinges til at udgive værker.

## Ansættelsesforhold

---

### Udgangspunktet

- Ingen almindelig regel om retsforholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager.
  - Flere udvalg og betænkninger har foreslået indførelsen af en regulering af retsforholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Dette er imidlertid endnu ikke indført.
- **Kontinentaleuropæisk** følges ligeledes i nordisk ret.
  - Udgangspunktet er her at **ophavsretten tilkommer ophavsmanden**.
  - At frembringelsen sker i forbindelse med et ansættelsesforhold er som udgangspunkt uden betydning.
- **Angloamerikansk teori** er i et vist omfang kommet til det resultat, at såvel konkrete produkter, som immaterialretten til værker frembragt i forbindelse med ansættelsesforholdet, **tilkommer arbejdsgiveren**.
- Patentretligt og designretligt
  - Indenfor disse områder er der regulering således at arbejdsgiveren har ret til retten.

### Omfanget af retsovergangen

- Hvad gælder så, **hvis der ikke er indgået nogen aftale** om rettighedsovergang?
  - Hovedreglen udtrykkes dækkende i et lovforslag fra 1995:

- ”Ophavsretten til et værk, der er frembragt som led i et ansættelsesforhold, *tilkommer den ansatte ophavsmand, hvis andet ikke er aftalt.*  
**I faste ansættelsesforhold** skal ophavsretten dog anses for overdraget til arbejdsgiveren i det omfang, som er **nødvendigt** for dennes **sædvanlige virksomhed**.  
 Stk. 2. Ved bedømmelsen af overdragelsens omfang... er det afgørende tidspunkt det, hvor værket blev frembragt. **[Det statiske princip]**  
 Stk. 3. ...[A]rbejdsgiveren skal respektere ophavsmandens rettigheder i henhold til § 3.”
- U 1978.901 H – Journalist ved Politiken / De grønlandske syerske
  - Journalist for Politiken skriver en artikel. Artiklen udgives i Herning Folkeblad dagen efter den har været bragt i Politiken.
  - Politiken indtræder som hovedintervenient. Spørgsmålet er nu om erstatningen tilkommer Politiken eller journalisten?
  - HR: ”Det kan **ikke antages**, at Jens Møllers ophavsret på grund af hans ansættelsesforhold ved Politiken er **overgået til bladet i videre omfang end nødvendigt af hensyn til Politikens sædvanlige virksomhed**. Han findes herefter ikke at være afskåret fra at påtale krænkelsen og oppebære erstatning for det uberettigede eftertryk af artiklen.”
  - ”Erstatning” på 300 kr.
    - Kommer fra brevet. Er der i virkeligheden tale om godtgørelse, for overtrædelse af § 3?
- U 1993.180 Ø – Isabel Allende
  - Klip fra et 10 min langt interview stillet til rådighed af arbejdsgiver til brug for en film om Bille August.
  - Bille August filmen overskred citatretten, ved brug af ca. 1 min klip fra interviewet.
  - Ophavsretten var ikke overgået til arbejdsgiveren i et sådant omfang at denne kunne videreoverdrage retten til anden filmproducent, da dette ikke var nødvendigt for selskabets sædvanlige virksomhed.
  - Fastslår at det er tidspunktet hvor værket er frembragt der er afgørende. **Det statiske princip.**
- **Hvad er sædvanlig virksomhed?**
  - Sædvanlig virksomhed = hvad man plejer at gøre i den pågældende virksomhed.
  - Muligvis er ’sædvanlig virksomhed’ også den virksomhed, som andre arbejdsgivere inden for den samme branche plejer at udøve.
    - Kokvedgaards antagelse. Måske er det rigtigt. Lyder jo fornuftigt. Men dog i strid med § 53, stk. 3.
  - Må arbejdsgiveren **ændre sin virksomhed** og udnytte de ansattes værker på nye måder?
    - Nej, det kræver en aftale med de ansatte!
    - Det statiske princip.
  - En **ny virksomhed** bliver efter en tid til en sædvanlig virksomhed. Hvor lang tid skal der gå? Uafklaret spørgsmål!
    - F.eks. at en papiravis udgiver en internetavis.
- Værket skal være skabt i et fast og varigt ansættelsesforhold
  - Freelance og andre løse ansættelsesforhold vil bedømmes særskilt.

### Fortolkning af aftalen / manglende aftale

- Ved manglende aftale fortolkes i overensstemmelse med hovedreglen ovenfor.
- Specialitetsprincippet i § 53, stk. 3.
  - Princippet: Overdragelser bør være klart specificerede. Erhververen får kun de specielle beføjelser, der udtrykkeligt er tilsagt ham.
  - Princippet følger af en almindelig grundsætning af stort set samme indhold.
  - Bestemmelsen er ”impotent” ifølge Schovsbo.

## Hvem har påtaleretten?

- Hvis krænkelsen vedrører den del af ophavsretten, der ikke er gået over til arbejdsgiveren, men er blevet hos den ansatte, har den ansatte påtaleret
- Hvis krænkelsen vedrører den del af ophavsretten, der er gået over til arbejdsgiveren, har både den ansatte og arbejdsgiveren påtaleret
  - Der må stilles spørgsmålstejn ved denne antagelse.
  - Rettigheder der er overgået til erhververen kan kun påtales i det omfang de ikke fuldstændigt er overgået, jf. Hessellund.

## Universitetsansattes ophavsrettigheder

- Ikke særskilt lovreguleret
- Den ansatte er ikke underlagt en arbejdsgivers sædvanlige instruktionsbeføjelser, og det er ikke universitetets sædvanlige virksomhed at udgive lærebøger mv..

## Særligt om EDB-programmer - § 59

- § 59: ”Ophavsretten til et edb-program, der er frembragt af en arbejdstager under udførelsen af dennes arbejde eller efter arbejdsgiverens anvisninger, overgår til arbejdsgiveren”
- Samtlige rettigheder, endeligt og fuldstændigt.
  - Dvs. også droit moral rettigheder, jf. § 3. Følger af forarbejderne.
- Kan fraviges ved aftale, jf. § 53, stk. 4
- Reglen kan ikke udstrækkes til andre, lignende værkstyper som eksempelvis databaser.
- Programmøren har ikke påtaleret.