

Kulturdepartementet
Postboks 8030 Dep.
0030 OSLO

Postboks 1025 Sentrum, 0104 Oslo
Telefon 21 02 34 00
Besøksadresse Tullins gate 2
Kontingentkonto 8380 08 68621
Bankkonto annet 8380 08 68605
post@forskerforbundet.no
www.forskerforbundet.no
Foretaksnr 971 422 505

Deres ref: 16/1857

Vår ref: 148189/1

Vår dato: 22.08.2016

Høring – forslag til ny åndsverklov

Forskerforbundet viser til Kulturdepartementets brev av 17.03.2016 med forslag til ny åndsverklov.

Forskerforbundet er glad for å bli hørt i denne saken, og som fagforening har vi valgt å fokusere på de bestemmelsene vi mener får størst betydning for flertallet av våre medlemmer. Dette gjelder de såkalte *ideelle rettighetene* etter gjeldende lovs §3 og i lovforslagets §2-3, samt den nye bestemmelsen i §5-6 om åndsverk skapt i ansettelsesforhold. Vi har i denne forbindelse også noen kommentarer til §5-3 om rett til rimelig vederlag ved overdragelse av opphavsrett.

Innledningsvis vil vi imidlertid påpeke at vi er uenig i at betegnelsen *opphavsmann* er foreslått endret til *opphaver*. Vi er også kjent med at Språkrådet er av samme oppfatning. Siden hensikten er å erstatte *opphavsmann* et kjønnsnøytralt begrep, mener vi at *opphavsperson* er en noe bedre betegnelse.

De ideelle rettighetene

§2-3 om rett til navngivelse og vern mot krenkende bruk (ideelle rettigheter) inneholder en vesentlig endring. I gjeldende lovs §3, annet ledd heter det:

«Har en annen rett til å endre et åndsverk eller å gjøre det tilgjengelig for almenheten, må dette ikke skje på en måte eller i en sammenheng som er krenkende for opphavsmannens litterære, vitenskapelige eller kunstneriske anseelse eller egenart, eller for verkets anseelse eller egenart.»

Gjeldende lovs §3, fjerde ledd har følgende formulering:

«Selv om opphavsmannen har gitt gyldig samtykke til bruken, har han, hvis verket gjøres tilgjengelig for almenheten i slik krenkende skikkelse som nevnt i annet ledd, rett til å kreve at det enten ikke skjer under hans navn eller at det angis på fyldestgjørende måte at de foretatte endringer ikke skriver seg fra ham. Denne rett kan opphavsmannen ikke gi avkall på.»

Disse leddene er tatt ut, og foreslått erstattet med:

«Et verk må ikke endres eller brukes på en måte eller i en sammenheng som er krenkende for opphaverens eller verkets anseelse eller egenart»

Forskerforbundet mener at gjeldende lov er langt mer tydelig enn forslaget, og gir dessuten opphavsmannen (eller opphaver) en sikrere beskyttelse. Dette kan for eksempel gjelde situasjonen ved lærebøker som blir revidert av andre forfattere, og hvor den opprinnelige opphavsmannen er uenig i endringer som er gjort i revisjonen.

Etter dagens lov vil opphavsmannen kunne kreve at det angis på fyllestgjørende måte at de foreslåtte endringene ikke skriver seg fram ham/henne, mens lovforslaget ikke åpner for denne sanksjonsmuligheten. Her må opphavsmannen i verste fall gå til retten og få en dom som gir ham/henne rett til å gripe inn overfor krenkelsen.

Forskerforbundet foreslår derfor at dagens lovttekst videreføres.

Åndsverk skapt i arbeidsforhold

Høringsnotatets forslag til §5-6 om åndsverk skapt i ansettelsesforhold er som nevnt en helt sentral bestemmelse av betydning for Forskerforbundets medlemmer. I følge departementet kodifiserer bestemmelsen gjeldende ulovfestede prinsipp om overgang av opphavsrett i ansettelsesforhold, jf. kommentarene på sidene 350 -352.

Etter Forskerforbundets oppfatning er dette upresist. Gjeldende ulovfestede rett er basert på den såkalte doktrinen Ragnar Knophs nedfelte i sin lærebok *Åndsretten* fra 1936, og lyder som følger:

«Hvor langt denne retten går, kan det dog være vanskelig å si. Synspunktet må være at prinsipalen vinner den rett over åndsverket som er nødvendig og rimelig, hvis arbeidsavtalen skal nå sitt formål, men heller ikke mer.»

I lovforslaget savner vi formuleringen *«men heller ikke mer»*.

Vi er også redd for at formuleringen om at «Arbeidsgivers rett er begrenset til bruksformer som kunne forutsees da verket ble skapt» kan bli tolket på den måten at hele spekter av dagens ulike bruksformer blir omfattet av arbeidsgiver rett.

Forskerforbundet foreslår i tråd med dette at lovtteksten endres til:

«Opphavsretten til verk som er skapt av arbeidstaker går med mindre annet er avtalt over til arbeidsgiver i den utstrekning det er nødvendig for at ansettelsesforholdet skal nå sitt formål, men heller ikke mer.

Det samme gjelder adgang til endring av verket, med den begrensning som følger av §2-3.

For opphavsrett til datamaskinprogram gjelder §5-9.»

For ordens skyld gjør vi oppmerksom på at henvisningen til §2-3 gjelder ordlyden i gjeldende lovs §3

Vederlag for åndsverk skapt i arbeidsforhold

Etter §5-3 Rett til rimelig vederlag ved overdragelse av opphavsrett er forslaget i siste ledd at bestemmelsen, dvs. vederlagsplikten, ikke gjelder i ansettelsesforhold.

Dette går Forskerforbundet mot. I mange tilfeller vil det være naturlig at arbeidstaker får et slikt vederlag. Dette kan tenkes der rettigheten ligger utenfor det definerte ansettelsesforholdet i henhold til §5-6, men hvor arbeidstaker likevel har valgt å overdra rettigheten til arbeidsgiveren. Arbeidstakeren har for eksempel tatt

noen vakre fotografier som arbeidsgiver kan bruke i markedsføringsøyemed, og som arbeidstakeren bør honoreres for. Etter ordlyden i denne bestemmelsen er omfanget knyttet til *ansettelsesforholdet*, og ikke som i §5-6 begrenset til *i den utstrekning det er nødvendig for at ansettelsesforholdet skal nå sitt formål*.

Er mer aktuelt eksempel gjelder overdragelse av rettighetene til læremidler. Normalt ligger det ikke i undervisningsdelen av de kombinerte stillingene noen plikt til å utvikle læremidler. Ønsker arbeidsgiver å få overdratt rettigheter til læremidlene, må dette skje i form av en egen avtale. Unntak kan tenkes der det er tale om pålagte oppgaver i tilknytning til fastlagte undervisningsopplegg.

Forskerforbundet er redd for at ordlyden i §5-3 om at vederlagsplikten ikke gjelder i ansettelsesforhold, kan bli oppfattet som om at det ikke lenger kan honoreres for overdragelse av rettigheter til læremidler. Dette kan videre bidra til å skape en oppfatning av at utviklingen av læremidler hører inn under de rettighetene arbeidsgiver vil ha krav på etter §5-6.

Det kan også tenkes tilfeller som ligger innenfor ansettelsesforholdet, men hvor åndsverket har så stor kommersiell verdi at det ville virke urimelig om ikke arbeidstakeren ble honorert for dette.

Som vi viser er det viktig å opprettholde muligheten for å få vederlag for åndsverk skapt i ansettelsesforhold. Vi foreslår derfor at formuleringen i i forslaget til §5-3, siste ledd «og gjelder ikke i ansettelsesforhold» styrkes.


Spesielt om rettighetsklarering i arbeidsforhold

Et tema som etter det vi kan se ikke er berørt i høringsutkastet, men som Forskerforbundet mener må tas med i det videre lovarbeidet, er forholdet til rettighetsklarering. Vi har sett eksempler på at avtaler om bla. videoundervisning inneholder formuleringer om at underviseren har alt ansvaret for rettighetsklareringen. Arbeidsgiver vil ha rettighetene til de aktuelle videoene, men legger alt ansvaret for klarering over på arbeidstakeren. Dette kan være veldig krevende, og forutsetter en profesjonell innsikt i rettighetsproblematikk. Som eksempel kan nevnes at en kunsthistoriker som viser et bilde av Goya, antakelig vil mene at dette er greit siden verker av denne maleren er falt i det fri. Det kunsthistorikeren kanskje ikke er klar over, er at fotografen som har tatt bildet av Goyas maleri, fortsatt har sine rettigheter i behold.

Etter Forskerforbundets oppfatning er rettighetsklarering en administrativ oppgave som arbeidsgiver må stå for. Vil arbeidsgiver ha rettighetene, må arbeidsgiver også påta seg de pliktene som følger med rettighetene. Dette gjelder uavhengig av om rettighetene faller inn under §5-6 eller det gjelder rettigheter som arbeidsgiver erverver i kraft av overdragelsesavtaler.

Med vennlig hilsen
Forskerforbundet


Petter Aaslestad
Leder


Hilde Gunn Avløyp
Generalsekretær