

Billedkunstneres Forbund

Copy-Dan, Billedkunst

Dansk Artist Forbund

Dansk Kunstnerråd

Danske Billedautorer

Danske Billedkunstneres Fagforening

Danske Dramatikeres Forbund

Danske Filminstruktører

Danske Jazz-, Beat- og Folkemusikautorer

Danske Kunsthåndværkere

Danske Populærautorer

Danske Skønlitterære Forfattere

Danske Tegneserieskabere

Dansk Filmfotograf Forbund

Dansk Forfatterforening

Dansk Journalistforbund

Dansk Kapelmesterforening

Dansk Komponist Forening

Dansk Korforbund

Dansk Metal

Dansk Musiker Forbund

Dansk Organist og Kantor Samfund (DOKS)

Dansk Skuespillerforbund

Film- og TV-arbejderforeningen

Foreningen af Danske Sceneinstruktører

Danske Designere

GRAMEX

Fællesrådet for Udøvende Kunstnere

KODA

KODA-DRAMATIK

Nordisk Copyright Bureau (NCB)

PROSA

Sammenslutningen af Danske Scenografer

Teaterteknikerforbundet (TEF)

TEGNERNE, Tegneforbundet af 1919

Syv vigtige grunde til IKKE at indføre en arbejdsgiverregel i ophavsretsloven

En arbejdsgiverregel i ophavsretsloven vil være et unødvendigt og ubegrundet indgreb

Faktum er, at videreudnyttelse af ophavsretligt beskyttet materiale i dag foregår totalt gnidningsløst. Det gælder også for udnyttelser uden for den ansættende virksomheds sædvanlige rammer. Det kan være bekvemt at hævde andet, men det er ikke korrekt.

- Der er intet dokumenteret grundlag for et indgreb, som bryder med den danske ophavsrets- og aftaletradition.
- Gældende ret giver udgivere og producenter alle nødvendige rettigheder - også uden aftale.
- Virksomhederne har i stort omfang erhvervet supplerende rettigheder gennem aftaler. Det er sket til brug for udnyttelser, der ligger uden for den ansættende virksomheds sædvanlige rammer. Se fakta til grund nr. 4.
- Der er ingen tungtvejende hensyn til samfundet, som begrunder et indgreb i aftalefriheden.
- Danske og europæiske medier klarer sig godt både målt på kvalitet, udviklings- og konkurrenceevne, se bl.a. fakta nedenfor.
- Ophavsmændene har understøttet den rivende medieudvikling. Gennem aktiv dialog har de bidraget til at sikre indhold af god kvalitet og høj etisk standard uden at blokere for den kommercielle konkurrencedygtighed.
- Den gældende hovedregel favoriserer ingen af parterne. I mangel af specifik aftale sikrer den, at det udledes, hvad der fornuftigvis må have været parternes forudsætning for at indgå ansættelsesaftalen, kontrakten eller overenskomsten.
- En arbejdsgiverregel vil favorisere arbejdsgiverparten og i praksis fungere som et indgreb i aftalefriheden. Reglen vil være i direkte modstrid med retstilstanden i kontinental-Europa og vil samtidig bryde retsenheden med de øvrige nordiske lande på det ophavsretlige område.
- Intet kan med rimelighed begrunde, at dansk ophavsret skal gå enegang på dette område.

Fakta

Virksomheder har automatisk et stort råderum

Ifølge retspraksis får arbejdsgiveren uden specifik aftale alle de ophavsrettigheder, der er nødvendige for at udnytte og genudnytte den ansattes stof på alle måder og uden tidsmæssige begrænsninger inden for den ansættende virksomheds sædvanlige rammer.

- Derfor kan stof produceret til et dagblad uden særlig aftale både udkomme i den trykte udgave og på dagbladets netsted eller fx i egen radiostation.
- Udsendelsesstof produceret til et tv- eller radioforetagende kan udsendes og genudsendes æterbåret, via digitalt sendenet, kabel, satellit osv. uden særlig aftale.
- Og informationsmaterialer produceret til brug for en privat eller offentlig virksomhed kan bruges til informationsformål i alle medier.

- Hvis et dagblad vil udgive en bog, eller en TV-station vil sælge klip af udsendelsesstoffet til tredjemand, vil det som oftest ligge uden for virksomhedens sædvanlige rammer og dermed uden for de stiltiende forudsætninger for ansættelsesforholdet. En sådan aktivitet vil derfor normalt forudsætte, at der indgås en aftale.

Kilde: Betænkning om revision af ophavsretslovens kapitel 3, kapitel 2.2. Herudover henvises til Samrådet for Ophavsrets bidrag i kapitel 4.1 og kapitel 4.2.

Europæiske medier er velfungerende uden en arbejdsgiverregel

På Newspaperindex.com, der oplister kvalitetsaviser i alle verdens lande, figurerer 8 aviser fra USA, mens Europa er repræsenteret med over 200 aviser. I EU-papiret "Strengthening the Competitiveness of the EU Publishing Sector" fastslås det, at den europæiske presse og forlagsbranche klarer sig godt i den internationale konkurrence. Det fremgår bl.a., at

- europas trykte medier eksporterer fem gange mere end USA's
- forskelle på de europæiske landes eksportevne primært skyldes, om det enkelte land tilhører en stor eller en lille sproggruppe
- for at forbedre konkurrenceevnen skal medievirksomhederne blive bedre til at tiltrække, udvikle og fastholde talentfulde medarbejdere
- virksomhederne skal behandle medarbejderne med forståelse for de særlige

krav, som offentligheden stiller til dem som garanter for et troværdigt og uafhængigt indhold i medierne. Det gælder både ansatte og freelancetilknyttede medarbejdere.

EU-papiret peger ikke på, at fravær af en arbejdsgiverregel skulle have betydning for medievirksomhedernes konkurrenceevne.

Kilde: Newspaperindex.com. og (SEC(2005)1287) EU Commission Staff Working paper on Strengthening the Competitiveness of the EU Publishing Sector- The role of the media policy.

En arbejdsgiverregel i ophavsretsloven vil være et brud på den fleksible og stærke danske aftalemodel

Flexicuritytanken på kultur- og presseområdet er en af hovedårsagerne til, at Danmark, trods et lille sprogområde, har et rigt udbud af medier samt et varieret og folkeligt kulturudbud. Der er ingen grund til at spolere verdens bedste aftalesystem på dette punkt.

- Den danske aftalemodel har tilført ekstra værdi på det ophavsretlige område, fordi den giver medarbejderne medejerskab til udviklingen, skaber vilje til innovation og kreativitet samt fremmer selvstændighed og ansvarsfølelse.
- Medierne, kultur- og undervisningsinstitutionerne er videnstunge virksomheder, der skal konkurrere på indhold. Derfor er de dybt afhængige af at kunne tiltrække, fastholde og udvikle talentfulde indholdsskabere. Innovativ og kreativ ledelse bygger netop på de principper, som kendetegner den danske model.
- Der er betydelig udenlandsk interesse for den danske aftalemodel på grund af dens evne til at skabe ro og stabilitet samtidig med, at den fremmer et fleksibelt arbejdsmarked, hvor selvstændige og innovative medarbejdere er de naturlige byggesten. Se fakta nedenfor.
- De sidste 20 års eksplosive medieudvikling har vist, at arbejdsgiverreglen ikke er nødvendig.
- Mediearbejdsgivernes internationalt koordinerede krav om en arbejdsgiverregel er et 30 år gammelt og tilbageskuende krav, som vil være et voldsomt tilbageskridt for dagens Danmark.

Fakta

Sagt om den danske model

I de senere år har der været stor fokus på de mange positive bivirkninger af den danske aftalemodel. I en kronik skriver adm. dir. Jørn Neergaard Larsen, DA, bl.a., at:

“Den danske aftalemodel har bevirket, at medarbejderne er både mere krævende og mere givende. Krævende, fordi mange ikke stiller sig tilfreds med en god løn,

men også vil have lov til at bruge deres evner. Givende, fordi selvstændige og krævende medarbejdere er en væsentlig del af den udviklingskraft, der ligger i danske virksomheder”.

I en temaartikel i Newsweek roses den danske aftalemodel, bl.a fordi den:

“Skaber et enestående samarbejds-klima, der gør det muligt for virksomhederne at agere hurtigt og kvalificeret på udfordringerne fra globaliseringen”.

Ifølge en kronik i Universitetsavisen er den succesfulde danske model truet. Det fremgår, at:

“Det i særlig grad skyldes, at hjemlige politikere i stigende grad ønsker at lovgive om forhold, der hidtil er reguleret gennem forhandlingerne”.

Kilder: Politiken, 11. februar 2006 og Newsweek, 9. januar 2006, Universitetsavisen: Videnskabet, nr. 7, 27. april 2006 af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

Det fleksible arbejdsmarked

Forskellene mellem faste og løse medarbejdere, freelancere og mikrovirksomheder er i udvikling, og det kan betyde stor fleksibilitet og dynamik på arbejdsmarkedet:

- En “fast”ansat er en medarbejder på månedsløn, der ikke er mere “fast” end sit sagligt begrundede opsigelsesvarsel.
- En løst ansat er en medarbejder, der er timelønnet og har kortere opsigelses-

varsel, eller er midlertidigt ansat og kender sit opsigelsestidspunkt på forhånd.

- Freelancere forhandler sig til lønmodtagerlignende goder og defineres i kraft af det gældende samspil af regler og love i nogle situationer som lønmodtagere og i andre som selvstændige erhvervsdrivende.
- Mikrovirksomheder benytter alle de forskellige former for arbejdskraft, og deres ejere/ledere optræder også skiftevis i alle kategorier.

- En arbejdsgiverregel vil skade fleksibiliteten og fremme spekulation i valget af den enkelte medarbejders tilknytningsform.
- En arbejdsgiverregel vil ikke kunne håndtere afgrænsningen af de forskellige kontrakts- og ansættelsesformer. De mange kollektive aftaler har vist sig velegnede til dette og har kun yderst sjældent givet anledning til tvister.

Kilder: Skatteministeriet, Journal nr. 13.2002-301-84 Redegørelse om den skatte- og afgiftsmæssige behandling af den tredje gruppe på arbejdsmarkedet og Betænkning om revision af ophavsretslovens kapitel 3, kapitel 2.1.2.

En arbejdsgiverregel i ophavsretsloven vil give dårligere vilkår til innovation inden for kunst, kultur og medier

Det vil ikke være risikoen værd at eksperimentere med mindre produktioner, da sandsynligheden for, at det "kaster noget af sig", vil blive lig nul. En arbejdsgiverregel vil save den gren over, som kulturiværksættere og små kreative medievirksomheder sidder på.

- Mange ophavsmænd modtager i dag lave lønninger pga. udsigten til senere royaltybetaling. Da en arbejdsgiverregel vil afskaffe royalty og andre indtægter fra videreudnyttelse, skal disse kunstnere m.fl. i stedet have engangskompensation for deres indsats. Mindre produktioner vil ikke kunne honorere disse krav, som udøvende kunstnere vil fremsætte som følge af de nye regler.
- En arbejdsgiverregel vil forrykke styrkepositionen meget til fordel for medierne og underholdningsindustrien. For mange kunstnere og ophavsmænd, vil det betyde, at de ikke vil kunne få opfyldt kravet om kompensation for tvungen og fuldstændig rettighedsoverdragelse. En arbejdsgiverregel vil på den måde virke som en tyv om natten.
- En arbejdsgiverregel i ophavsretsloven vil modarbejde innovativ og kreativ virksomhedsledelse, både fordi den vil fjerne et økonomisk incitament, og fordi den vil være et indgreb i den stærke danske aftalekultur, der er kendt for at skabe selvstændige og initiativrige medarbejdere.
- En arbejdsgiverregel i ophavsretsloven vil forringe vilkårene for dem, der arbejder i de kreative industrier, og derfor gøre det mindre attraktivt at satse på en kreativ karriere i Danmark.
- En arbejdsgiverregel vil øge tendensen til, at de store medievirksomheder presser de små kreative virksomheder til at overdrage samtlige de ophavsrettigheder, som er kimen til deres succes.
- En arbejdsgiverregel vil svække freelancernes forhandlingsposition yderligere. Reglen vil afskære dem effektivt fra at få indflydelse på, hvordan deres værker udnyttes og fra at nyde frugten af deres arbejde på længere sigt.

Fakta

Den selverhvervende filminstruktør

En filminstruktør instruerede i 2002 en succesfuld børne/ungdomsfilm. Da han kun havde indgået en normalkontrakt for instruktører, havde han bevaret sine rettigheder til et remake af filmen. Derfor

modtog han royalty af salgssummen, da man i USA købte rettighederne til et remake af filmen i en amerikansk version. Denne royalty gav ham den tidsmæssige frihed til at skrive manuskriptet til og instruere sin næste spillefilm. Royaltybetalingen bevirkede således, at han blev selverhvervende i stedet for at blive en

belastning for det sociale system. Hvis der havde eksisteret en arbejdsgiverregel, ville filminstruktøren ikke have modtaget royaltybetaling for remaket af filmen. Det ville have fået konsekvenser for hans muligheder for at skabe en ny film.

Kilde: Filminstruktør Hans Fabian Wullenweber med ungdomsfilmene "Klatretøsen" og "Tvilling".

Aftalen er det fælles instrument

For alle ophavsmænd, hvad enten de er fast eller løst ansatte, freelancere eller mikrovirksomheder, gælder det, at:

- De indgår en udtrykkelig eller stiltiende aftale om betaling for den tid og kvalitet, der medgår til indsatsen og for overdragelse af ophavsretlige udnyttelsesrettigheder i større eller mindre omfang.

- I nogle tilfælde indgås aftalen, før indsatsen er præsteret og i andre tilfælde efter.
- Betaling for indsats og for udnyttelsesrettigheder (fx royalties) afpasses i forhold til den aktuelle situation. Jo flere rettigheder, der overdrages i første omgang (eller løbende), desto større førstegangsbetaling (eller løn). Jo færre rettigheder, der overdrages i første omgang, desto flere betalinger vil ophavsmanden efterfølgende kunne opnå gennem royaltyaftaler o.l.

- Alle kategorier af ophavsmænd har det til fælles, at de står over for en forhandlingsmodpart med betydelig styrke.
- En arbejdsgiverregel vil ramme vilkårligt og svække alle ophavsmænds forhandlingspositioner.

Kilde: Betænkning om revision af ophavsretslovens kapitel 3, kapitel 2 og organisationerne i Samrådet for Ophavsret.

En arbejdsgiverregel i ophavsretsloven vil føre til kaos

En arbejdsgiverregel vil medføre turbulens i aftale- og kontraktforhandlinger og uklare tilstande i mange år fremover. Arbejdsgiverne vil søge at gøre alle til ansatte og at frigøre sig fra de supplerende aftaler om videreudnyttelse. Til gengæld vil ophavsmændene så vidt muligt ønske at fastholde eksisterende aftaler.

- Eksisterende overenskomster og standardkontrakter er udformet på grundlag af den eksisterende retstilstand. En arbejdsgiverregel vil ikke kunne erstatte disse.
- 100-vis af velfungerende aftaler vil derfor skulle genforhandles. Det vil føre til langvarige forhandlingsstridigheder for ansatte. For 1000-vis af løst ansatte og freelancere vil der opstå usikkerhed i forhold til, om de er omfattet af reglen eller ej, og om hvilke konsekvenser dette vil få i forskellige typer af produktioner.
- En arbejdsgiverregel vil skabe betydelige afgrænsningsproblemer, da spørgsmålet om lønmodtagerstatus i løser ansættelsesforhold afhænger af en række samspillende faktorer, der skal vurderes i hvert enkelt tilfælde.
- Den eksisterende aftalemodel har vist sig uhyre driftssikker. Ophavsretlige spørgsmål og afgrænsningsproblemer har kun givet anledning til konflikter i meget begrænset omfang på kultur- og medieområderne.
- Aftalerne om at overdrage ophavsretlige udnyttelsesrettigheder er i årevis indgået i samspil med mange andre aftaler om løn, karriereplanlægning, arbejdstid, orlov m.m. Der er udvist tilbageholdenhed i løn- og andre spørgsmål for at bevare ophavsretlig indflydelse og royaltordninger. Omvendt er ophavsretlige krav opgivet for højere løn for at redde stillinger fra nedlæggelse m.m. Der er tale om dispositioner, der ofte har livslang betydning og konsekvens.
- En arbejdsgiverregel vil sætte arbejdsgiveren i en så begunstiget forhandlingsposition i de ophavsretlige spørgsmål, at det ikke alene vil få konsekvenser for aftalerne om videreudnyttelse af ophavsret, men også for de øvrige aftaler om løn, karriereudvikling, arbejdstid m.m. Det finmaskede og sammenvævede net af aftaler, som er indgået igennem mange år, kan ikke uden store vanskeligheder trævles op og slet ikke med et retfærdigt resultat.
- En arbejdsgiverregel vil sætte den aftalemæssige fleksibilitet og evne til konfliktløsning ud af kraft.

Fakta

Medierne er dækket af et tæt vævet net af aftaler

- Der er indgået en stor mængde lokale aftaler om udnyttelse af medieansattes stof til formål, der ligger uden for det, som ophavsmanden er ansat til.
- Aftalerne er typisk forhandlet sammen med aftaler om andre ændringer i ansættelsesvilkårene, som er nødvendiggjort af, at mediet fx har indført flerfunktionalitet eller flermedialitet. Det kan være ændret arbejdstid, arbejds-

sted eller andet. De lokale aftaler er tilpasset de enkelte mediers særlige aktiviteter og forhold.

- Alle medier, der har ønsket det, har opnået supplerende aftaler, som giver ret til udnyttelser uden for virksomhedens egne rammer, på generelle vilkår og uden krav om kontakt til den enkelte ophavsmand. 98% af mediernes ansatte er omfattet af en sådan aftale.
- Aftalernes fokus er på klare redaktionelle retningslinjer, journalistisk og etisk forsvarlighed i videreudnyttelsen,

ordentlig forbrugeroplysning til læserne og seerne m.m. De ansatte får en rimelig andel af en eventuel "spin off" indtjening efter fratræk af virksomhedens omkostninger. Denne andel udgør imidlertid under 1% af de ansattes lønsam for mediernes vedkommende.

Kilde: Betænkning om revision af ophavsretslovens kapitel 3, kapitel 4.1 og 4.2 Samrådet for Ophavsrets bidrag, bilagsfortegnelsen nr. 4, 5, 6 og 10. Der henvises også til www.journalistforbundet.dk, hvor mange af aftalerne er oplyst.

Antal aftaler fordelt på de forskellige områder for journalister, fotografer, tegnere og andre, der producerer indhold til trykte og elektroniske medier

- På dagbladsområdet er der ca. 30 aftaler, der dækker 40 medier, og hertil kommer en stribe mindre lokale aftaler.
- På magasiner og ugeblade er der indgået 5 aftaler, som dækker 47 medier.

- På fag- og organisationsblade er der indgået 10 aftaler, der dækker 19 medier.
- På radio- og tv-stationer og på vegne af ca. 80 tv-produktionsselskaber er der indgået 9 aftaler, der dækker 34 medier.
- På øvrige journalistiske områder er der indgået 10 aftaler, der dækker 257 mediearbejdspladser og et stort antal kontrakter.

- På de kunstneriske områder og AC området er der indgået ca. 20 aftaler og i 1000-vis af kontrakter.

Kilder: Betænkning om revision af ophavsretslovens kapitel 3, bilagsfortegnelsen nr. 4, 5, 6 og 10 og Samrådets organisationer.

En arbejdsgiverregel i ophavsretsloven vil skabe tilstande i Danmark, hvor industrien sættes over individet

Ophavsrettighederne vil samles på få kapitalstærke hænder. Disse mediemonopoler vil tage mindre hensyn til danskernes ønske om den ægte vare og det nære kulturliv. Det vil øge risikoen for, at uafhængig journalistik, kunst og kultur kan blive brugt og misbrugt til reklamer og kommercielle aktiviteter.

- En arbejdsgiverregel vil koble ophavsmanden fra og koncentrere alle ophavsrettighederne på få hænder.
- Reglen vil afskære dialog og styrke den part, der i forvejen indtager den dominerende position.
- Stærke mediemonopoler vil tage færre hensyn til læsernes, seernes og kulturbrugernes behov for at få den ægte vare, hvis de er uden med- og modspil fra de ophavsmænd, der leverer indholdet. Det vil betyde mindre af det indhold, der afspejler det nære samfunds- og kulturliv.
- Der vil blive skabt yderligere grobund for, at produkter, der alene er båret af kommercielle profithensyn, breder sig på kunstens, forskningens og journalistikkens område.
- En arbejdsgiverregel vil, uden at den løser påviselige problemer, være en hindring for løsningen af de udfordringer, det danske og de europæiske videnssamfund står overfor. Reglen vil fjerne et vigtigt incitament til dialog, innovation og kreativitet og vil samlet set være et slag mod dansk kulturproduktion.
- En arbejdsgiverregel i Danmark vil forstærke den globale medieindustri pres på de øvrige lande i Europa for at få amerikanske tilstande og svække EU's position i internationale forhandlinger.
- En sådan udvikling vil også svække de mange ophavsmænd i USA, England og andre dele af verden, som kæmper for at opnå en lovgivning, der i højere grad bygger på individet frem for industrien, sådan som man kender den i det store flertal af landene i Europa.

Fakta

Gældende dansk ret er hovedreglen i Europa

- I næsten samtlige lande i Europa opstår ophavsrettighederne hos det enkelte individ og overdrages fra dette ved fri aftale. Det gælder også for ansatte ophavsmænd.
- I Danmark og i de øvrige nordiske lande fastslås det i retspraksis, at arbejdsgiveren erhverver de ophavsrettigheder,

der er nødvendige for den ansættende virksomheds sædvanlige aktiviteter. Det betyder, at selv når virksomheden ikke har taget spørgsmålet om ophavsret op i forhandlinger om ansættelsesvilkårene, opnår virksomheden automatisk alle de rettigheder, der må antages at have været forudsat af parterne. I nogle europæiske lande er en sådan hovedregel nedfældet i lovgivningen, fx i Tyskland.

- Kun i USA opstår rettighederne hos virksomhederne i stedet for hos det enkelte individ, og kun i tre vesteuropæiske lande tvangsoverføres de uaktuelle og fremtidige udnyttelsesrettigheder til arbejdsgiveren uden forhandling.

Kilde: Betænkning om revision af ophavsretslovens kapitel 3, kapitel 2.4.

Enig europæisk optræden

- Folketinget afviste i juni 1995 en arbejdsgiverregel og bekræftede med et bredt flertal den gældende hovedregel i ophavsretsloven.
- I 1996 blokerede samtlige EU-medlemslande, herunder England, i WIPO for et amerikansk krav om, at en traktat om udøvende kunstnere skulle indeholde

en formodningsregel om rettighedernes overgang til producenten. En regel, der svarer til den såkaldte "arbejdsgiverregel".

- Indføres en arbejdsgiverregel i Danmark, vil det svække EU-medlemslandenes muligheder for at tilbagevise tilsvarende krav fra USA i fremtiden.
- Der er ikke, siden det danske folketing og Danmark indtog disse positioner,

indtruffet omstændigheder, der kan begrunde, at dansk ophavsret nu skal gå enegang med indførelse af en arbejdsgiverregel.

Kilde: Forslag fremlagt af et enig EU til den diplomatiske konference i WIPO i 1996 og kapitel 3 afsnit 1.2.

En arbejdsgiverregel i ophavsretsloven vil øge risikoen for, at danske produktioner glider ned af troværdigheds-slisken

Når journalisters rettigheder og pligter ikke følges ad, bliver det svært for brugerne af nyhedsmedierne at vide, om det er "uafhængige" mennesker med etik og ansvar, der står bag, eller om de i virkeligheden udsættes for skjult reklame, manipulation eller genbrug. Dette vil kunne påvirke eksterne medvirkende, fx eksperter eller kilder. Sandsynligheden for misbrug vil reducere disse menneskers lyst til at deltage.

- Den gældende hovedregel sikrer, at ansatte ophavsmænd har indflydelse på udnyttelsen af deres værker, når disse videreudnyttes uden for den ansættende virksomheds egne medier. Denne medindflydelse vil falde bort, hvis en arbejdsgiverregel indføres.
- Den medindflydelse, ophavsmænd og udøvende kunstnere har opnået via aftaler, er central for, at offentligheden kan stole på, at kunstnerne, journalisterne, forskerne m.fl. står inde for udnyttelserne med hele deres personlige og professionelle integritet.
- Ophavsretslovens § 3 om droit moral giver alene en efterfølgende basal sikring mod de værste krænkelse af stoffets og ophavsmandens integritet og oprindelse. Det er langt fra tilstrækkeligt til at sikre de ansatte reel medindflydelse i kunstneriske eller fagetiske spørgsmål i forbindelse med videreudnyttelse.
- De ansatte har brugt deres medindflydelse til at kunne stå inde for løfter til kilder i forbindelse med videreudnyttelse, og til at offentligheden får kendskab til den egentlige ophavsmand. Samtidig har de brugt deres medindflydelse på at sikre, at stoffet i det hele behandles kunstnerisk, videnskabeligt eller presseetisk forsvarligt.
- Erfaringer fra lande med en arbejdsgiverregel sandsynliggør, at den manglende medindflydelse vil forringe det konstruktive samarbejde om medieudviklingen og den fælles respekt for det kunstneriske eller uafhængige redaktionelle stof.
- Mange års praksis viser, at det er de ansatte, der først bliver opmærksomme på, når der sker krænkelse af stoffet fra tredjemands side. Det er også de ansatte, der tager skridt til at retsforfølge krænkelse. Sagerne viser, at ophavsmændene ikke kunne have gjort dette, hvis de alene var beskyttet af ophavsretslovens § 3.

Fakta

Aftalerne beskytter læserne, seerne og kilderne

- Et bilag, produceret af Dansk Journalistforbund og Danske Dagblades Forening i fællesskab optister et udpluk af aftaler, herunder disses bestemmelser om

etiske forskrifter, der beskytter stoffet bedre end ophavsretslovens §3 om droit moral.

- I betænkningen er der tillige optrykt et bilag, som redegør for sammenhængen mellem journalistens presseetiske pligt og medieretlige ansvar, der bl.a. modsvares af de rettigheder, som er en føl-

ge af ophavsretsbeskyttelsen. I bilaget nævnes også en lang række eksempler på sager om krænkelse, der er rejst af ansatte ophavsmænd.

Kilde: Betænkning om revision af ophavsretslovens kapitel 3, bilagsfortegnelsen nr. 2 og 5 samt kapitel 4.1 og 4.2 Samrådet for Ophavsrets bidrag.

Muhammedtegningerne

Flere af de 12, som på Jyllands-Postens opfordring leverede tegninger af profeten Muhammed, var ansatte og ville være omfattet af den foreslåede arbejdsgiverregel. Havde den været gældende i dag, havde tegnerne ikke kunnet sikre sig, at de dødstrusel-fremkaldende tegninger kun blev genoptrykt i sober redaktionel sammenhæng.

Kilde: Tegnerne og Dansk Journalistforbund.

Nynne

De tre journalister, der har skrevet Nynne-historierne til Politiken, er omfattet af en supplerende aftale, der giver Politiken ret til at videreudnytte teksterne til bøger, tv-udsendelser m.m. på betingelse af, at det sker med respekt for journalisternes personlige integritet og andre etiske krav. I kraft af aftalen har Nynne-journalisterne

kunnet opnå indflydelse på både bog og tv-serie. Havde arbejdsgiverreglen været gældende, ville aftalen ikke have eksisteret, og journalisterne ville derfor have været uden indflydelse på videreudnyttelsen på trods af den stærke personlige eksponering af dem i både bog og tv-serie.

Kilde: Journalisterne og Dansk Journalistforbund.

En arbejdsgiverregel i ophavsretsloven sætter forskningsfriheden ud af kraft

En arbejdsgiverregel vil være et alvorligt indgreb i forskningsfriheden, som Danmark ikke har råd til i den internationale konkurrence om at fastholde og tiltrække de bedste forskere fra hele verden.

- På universiteter og andre forskningsinstitutioner skaber forskere løbende værker som led i deres arbejde, fx videnskabelige artikler, ph.d.-afhandlinger, doktordisputatser, hånd- og lærebøger m.m.
- Efter de gældende regler beholder forskerne selv ophavsrettighederne til deres videnskabelige værker, fordi det ikke er en del af universiteternes sædvanlige virksomhed at udgive dem.
- Forskerne bestemmer derfor selv, hvornår, hvordan og hvor værkerne skal offentliggøres. Dette er i overensstemmelse med den internationale universitetstradition og en central del af den almindelige forskningsfrihed.
- Ved siden af deres videnskabelige værker skaber forskere også administrative værker, fx eksamensopgaver, rettevejledninger, lektionskataloger m.m. Udnyttelsesrettighederne til den slags værker går over til universiteterne til brug for den sædvanlige virksomhed.
- Hvis der indføres en arbejdsgiverregel, vil universiteter og andre forskningsinstitutioner automatisk få overført alle forskernes ophavsrettigheder, også til de videnskabelige værker.
- Det vil blive opfattet som et særdeles alvorligt indgreb i den almindelige forskningsfrihed og indebære en væsentlig forringelse af danske forskeres arbejdsforhold.
- Indfører man en arbejdsgiverregel, vil det kunne få store samfundsmæssige konsekvenser, bl.a. fordi det vil kunne få en række forskere til at forlade Danmark til fordel for udenlandske forskningsmiljøer.
- Det vil formentlig også indebære, at udenlandske forskere vil afholde sig fra at arbejde på danske universiteter, hvilket vil betyde store tab for dansk forskning.

Fakta

Danske universiteter i international konkurrence

- Det er en forudsætning for, at danske forskere kan drive forskning på højt, internationalt niveau, at de har den nødvendige forskningsfrihed, på linje med deres kolleger på udenlandske universiteter.
- Det betyder, at forskerne ikke bør lade sig diktere, hvilke videnskabelige metoder de skal bruge for at nå frem til de

rigtige forskningsresultater, eller hvordan de i øvrigt skal bedrive deres forskning.

- Det er en vigtig del af forskningsfriheden, at forskerne selv kan vælge, hvor deres forskning mest hensigtsmæssigt skal publiceres. Forskerne kender deres forskning bedst, og de er bedre til at vurdere, hvor deres artikler skal offentliggøres end administrative ledere på fakulteter m.fl.

- En arbejdsgiverregel vil indebære en alvorlig forringelse af danske universitetsforskernes arbejdsforhold.

- Det vil kunne gøre det svært at tiltrække og fastholde kvalificerede forskere i konkurrence med udenlandske universiteter.

Kilde: Nyt fra UBVA, nr. 4, maj 2005.

Om ophavsret i ansættelsesforhold

Meget ophavsretligt beskyttet materiale skabes af ansatte ophavsmænd som led i deres arbejde for en arbejdsgiver.

Det er den aftale, der regulerer ansættelsesforholdet, som er afgørende for, hvor mange ophavsretlige udnyttelsesrettigheder, der overgår til arbejdsgiveren. Aftalefriheden er med andre ord udgangspunktet. Er aftalen tavs om rettighedsoverdragelsens omfang, går efter retspraksis alle de ophavsrettigheder, der er nødvendige for den sædvanlige virksomhed, over til arbejdsgiveren. De ophavsrettigheder, arbejdsgiveren ikke har brug for til sin sædvanlige virksomhed, bliver i denne situation hos ophavsmændene.

Hvis arbejdsgiveren med tiden ønsker at iværksætte udnyttelser, der ligger uden for den sædvanlige virksomhed eller uden for den indgåede aftales rammer, kræver det en forhandling. Den sædvanlige virksomhed udvikler sig inden for ansættelsesaftalens formål dynamisk i takt med den samfundsmæssige og teknologiske udvikling.

Arbejdsgiveren får med andre ord under alle omstændigheder de ophavsrettigheder, han har brug for, og som han har betalt for. De øvrige ophavsrettigheder bliver hos ophavsmændene.

Det er sådan i langt de fleste europæiske lande, og i Danmark er ordningen en del af den danske forhandlingsmodel på arbejdsmarkedet.

Forskellige medievirksomheder forsøger i denne tid at få indført en »arbejdsgiverregel«. Reglen skal medføre, at også alle de uaktuelle ophavsrettigheder automatisk skal overgå til arbejdsgiveren, med mindre andet udtrykkelig er aftalt.

Hvor den gældende retstilstand indeholder et incitament til, at parterne indgår klare aftaler i forbindelse med vidtgående rettighedsoverdragelser, vil den foreslåede arbejdsgiverregel udgøre et stærkt incitament for den ene part til helt at undgå forhandlingskontakt, idet arbejdsgiversiden ved at nægte forhandlinger opnår ret til alle aktuelle som uaktuelle og kendte som ukendte udnyttelsesrettigheder.