



**Vitenskapelig ansattes opphavsrettigheter -
Undervisningsinstitusjonens rett til arbeidsresultatet**

*Av Ida Haukland
Kandidatnummer 35*

*Liten masteroppgave i rettsvitenskap
ved Universitetet i Tromsø
Det juridiske fakultet
Våren 2008*

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Presentasjon av tema	1
1.2	Avgrensning	2
1.3	Rettskildebildet	3
1.4	Oversikt	4
<u>2</u>	<u>OVERDRAGELSE AV OPPHAVSRETTIGHETER - UNDERVISNING SINSTITUSJONENS RETT TIL ARBEIDSRESULTATET</u>	<u>6</u>
2.1	Utgangspunkt og problemstillinger	6
2.1.1	Opphavsrettens begrunnelse	6
2.1.2	Sentrale begreper	7
2.1.3	Opphavsrettens delelighet	7
2.1.4	Eksklusive og ikke-eksklusive rettigheter	8
2.1.5	Lisensbestemmelser	9
2.1.6	Ideelle rettigheter	11
2.1.7	Hensynet til offentlige interesser	13
2.2	Arbeidsavtalen	14
2.2.1	Arbeidsavtalens grunnleggende trekk	14
2.3	Spesialitetsgrunnsetningen	16
2.4	Den ulovfestede hovedregelen	19
2.4.1	Innledning	19
2.4.2	Nærmere om statiske og dynamiske situasjoner	19
2.4.3	Det vanlige virksomhetsområde	21
2.4.4	Arbeidstakers kunnskap	22
2.4.5	Reelle hensyn	24
2.4.5.1	Utgangspunkt	24
2.4.5.2	Vederlagsmomentet	24
2.4.5.3	Verkets art	26

2.5	Styringsrettens betydning for overdragelsen	27
2.5.1	Utgangspunkt	27
2.5.2	Styringsrettens rolle i frembringelsen	28
2.5.3	Endringer på åndsverket	29
2.5.4	Endringer i avtalevilkårene	30
2.6	Oppsummering	32

3 UNDERVISNINGSinSTITUSJONENS BEHOV FOR OPPHAVSRETTIGHETER

34

3.1	Innledende bemerkninger	34
3.1.1	Opplegget videre	35
3.2	Undervisningsinstitusjonens vanlige virksomhetsområde	36
3.2.1	Om forskningsresultater	36
3.2.2	Undervisning	37
3.2.2.1	Utgangspunkt	37
3.2.2.2	Bruk av publisert undervisningsmateriale	38
3.2.2.3	Bruk av upublisert undervisningsmateriale	39
3.2.2.4	Spredning og fremføring av undervisningsopplegg	40
3.2.2.5	Oppsummering	42
3.2.3	Formidling av forskningsresultater	43
3.2.3.1	Publisitetsfrihet – eller styring?	43
3.2.3.2	Særlig om Open Access	47
3.2.3.3	Oppsummering	48
3.3	Reelle hensyn	49
3.3.1	Utgangspunkt	49
3.3.2	Utnyttelse av institusjonens ressurser	49
3.3.3	Frembringelser med flere rettighetshavere/forholdet til tredjemann	52
3.3.4	Oppsummering	53

4 PRAKSIS VED ENKELTE INSTITUSJONER

4.1	Innledning	54
4.1.1	Politihøgskolen	54
4.1.2	Arkitektur – og designhøgskolen i Oslo (AHO)	55
4.1.3	Universitetet i Tromsø	57

5 BØR VITENSKAPELIG ANSATTES OPPHAVSRETTIGHETER LOVFESTES?61

6 LITTERATURLISTE 63

1 INNLEDNING

1.1 Presentasjon av tema

Tema for min avhandling er vitenskapelig ansattes opphavsrettigheter, herunder hvilket behov og rett undervisningsinstitusjonen har til å kunne betinge seg disse.

Temaet er valgt ut i fra interesse for rettsområdet, og fordi det i skrivende stund arbeides aktivt for å bli enig om én felles rettighetspolitikk for vitenskapelig ansattes opphavsrettigheter ved landets institusjoner.

Opphavsrettigheter reguleres av åndsverkloven av 1961 (åvl).¹ Formålet bak lovgivningen er å skape balanse mellom opphavsmenns interesser i å ha kontroll over bruk av sine åndsverk, og allmennhetens interesse i at flest mulig får tilgang til åndsverk.²

Utgangspunktet for avhandlingens problemstilling er at opphavsrettigheter alltid oppstår hos ”den som skaper et åndsverk”, jf åvl § 1 første ledd. Ettersom det kun er fysiske personer som kan få status som opphavsmann etter åvl, innebærer dette at det er den ansatte som får eksklusiv råderett over sitt arbeidsresultat i henhold til åvl § 2.³ Dette innebærer i praksis at all bruk av verket som ikke er privat⁴ forutsetter opphavsmannens samtykke. Følgelig vil en rett på arbeidsgivers hånd til å utnytte et opphavsrettslig beskyttet arbeidsresultat forutsette en *rettighetsovergang*. Med unntak for datamaskinprogrammer⁵ finnes det lite lovbestemmelser eller relevant rettspraksis som regulerer dette rettighetsforholdet, og en eventuell rettighetsovergang må derved vurderes på bakgrunn av arbeidsavtalen.

¹ Lov 12. mai. Nr. 2. 1961, Lov om opphavsrett til åndsverk m.v.

² Ot. prp. nr. 46 (2004-2005), s. 5

³ Ole-Andreas Rognstad, *Opphavsrett*, Oslo 2009, s. 360

⁴ Se åvl § 12

⁵ Åvl § 39 g

Det er i forarbeidene lagt til grunn som sikker rett at en overgang av opphavsrettigheter ikke forutsetter en uttrykkelig klausul i arbeidsavtalen, men kan også anses stilltiende forutsatt mellom partene.⁶ I en slik situasjon har Ragnar Knoph formulert rettighetsforholdet dit hen at ”*prinsipalen vinner den rett over åndsverket som er nødvendig og rimelig, hvis arbeidsavtalen skal nå sitt formål, men heller ikke mere.*”⁷ Dette er i alminnelighet lagt til grunn som den ulovfestede hovedregelen for arbeidsgivers rett til arbeidsresultatet, og således sentral i den videre fremstilling.

For vitenskapelig ansatte har det imidlertid vært en rådende oppfatning at retten til forskningsresultater ikke går over universitetet hvor dette ikke er uttrykkelig avtalt.⁸ Dette har gitt grunnlag for en til dels ulik praksis blant institusjonene hvor løsningen ved flere tilfeller kan ligne såkalte ”støvsugerklausuler”; avtalevilkår hvis formål er helgardering fremfor en rimelig balansering av institusjonens behov og arbeidstakerens rettigheter.

Det har siden år 2000 blitt utført flere utredninger og gjennomført fellesseminarer i forsøk på å nærme seg én felles rettighetspolitikk for landets undervisningsinstitusjoner. Det har så langt ikke lyktes institusjonene å bli enige om dette. Dette anses dels å være grunnet en forskjellig forståelse av hvilket *behov* institusjonene har for råderett over arbeidsresultatet, og dels at det mangler *reelle vurderinger* av dette.⁹ Målet for avhandlingen er følgelig å utrede hvilket behov institusjonene har for utnyttelse av arbeidsresultatene for å oppfylle virksomhetens formål, og hvorvidt gjeldende rett tilfredsstiller dette behovet.

1.2 Avgrensning

Problemstillingen vil fokusere på ansatte ved universiteter og høyskoler. Jeg vil således ikke gå inn på tilsvarende problemstillinger for studenter, stipendiater eller faglitterære forfattere som opptrer i oppdragsforhold. Problemstillingen vil utelukkende knytte seg

⁶ Ot.prp. nr. 84 (1991-1992), s. 20-21, NOU 1985: 6 s. 7

⁷ Ragnar Knoph, *Åndsretten*, Oslo 1936, s. 84

⁸ Bernhard Vigen, *Arbeidstakeres opphavsrett*, Oslo 2001, s. 64 (da boken ble skrevet var han vitenskapelig assistent ved institutt for rettsinformatikk, Universitetet i Oslo), og Sjersted II-utvalget, 2009 s. 13

⁹ Samtaler med Olav Torvund, mars 2011

til utnyttelse av egne arbeidstakeres åndsverk. Da området er meget sammensatt, har jeg videre funnet det hensiktsmessig å fokusere på problemstillinger tilknyttet institusjonens undervisende virksomhet og tilgjengeliggjøring av faglitterære forskningsresultater, da særlig disse områder etterlyser rettsavklaring.¹⁰ Problemstillinger tilknyttet datamaskinprogrammer, kataloger og databaser vil ikke behandles.

Det forutsettes at forholdet mellom opphavsmann og undervisningsinstitusjon faller innenfor definisjonen av arbeidstaker og arbeidsgiver, jf arbeidsmiljøloven (heretter aml) § 1-8.¹¹ Det forutsettes videre at de arbeidsresultater som omtales er åndsverk, jf åvl § 1¹² og omfattes av åndsverklovens beskyttelse.

Patenter behandles ikke.

1.3 Rettskildebildet

Temaets rettskildebilde er i stor grad preget av svensk og dansk teori, og de norske kildene utgjør i hovedsak utredninger og innstillinger. Jeg finner det derfor hensiktsmessig å si noe om nordiske kilder sin rettskildemessige vekt i henhold til avhandlingens tema:

Fra et fugleperspektiv kan bruken av nordiske kilder begrunnes i en internasjonal enighet om at opphavsrettigheter skal gis likt vern på tvers av landegrensene. Dette skal bidra til en fri og trygg spredning av kunst og kultur, som i sin tur skal gi incentiv til kulturell vekst. Den mest sentrale konvensjonen på dette området ble Bernkonvensjonen.¹³ Da vår første lov om opphavsrettigheter kom til i 1930, hadde den følgelig som mål å oppfylle Norges internasjonale forpliktelser etter denne konvensjonen. Da en ny utredning ble påbegynt rett etter dette, var formålet *nordisk*

¹⁰ Sejersted II-utvalget, 2009, s. 39

¹¹ Lov 17. juni. Nr. 62. 2005, Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

¹² Se Rt. 2007 s. 1329, avsnitt 43: ”For at en frembringelse skal ha karakter av « åndsverk » i åndsverkslovens forstand, må den være resultat av en individuelt preget skapende innsats, og ved denne innsatsen må det være frembrakt noe som fremstår som originalt”

¹³Berne convention for the protection of literary and artistic works of 2.October 1979

rettsenhet.¹⁴ I forbindelse med implementeringen av Infosocdirektivet i 2005¹⁵, uttalte departementet at ”det er av sentral betydning, slik departementet ser det, å bevare nordisk rettsenhet i så stor grad som mulig.”¹⁶ Etter dette foreligger det så vidt harmoniserte regler og praksis på tvers av landegrensene, at jeg legger til grunn at nordiske kilder og deres forfattere i en opphavsrettslig sammenheng har samme rettskildemessige vekt som norske.¹⁷

Opgavens mest sentrale og interessante kilder er ”Utredning om opphavsrettigheter ved Universitetet i Oslo”¹⁸ (Sejersted II-utvalget) fra 2009 og Immaterialrettsutvalgets¹⁹ innstilling fra 2003²⁰. Disse dokumentene er noe utfordrende å plassere etter alminnelige rettskildemessige prinsipper, men jeg finner ikke grunnlag for å problematisere spørsmålet om deres relevans for det foreliggende temaet. De respektive utvalg er sammensatt av sentrale personer innen norsk immaterialrett, og deres vurderinger er foretatt på oppdrag fra undervisningsinstitusjonene. I mangel av øvrige, tilsvarende relevante kilder fremstår følgelig disse utredninger og innstillinger etter min mening såpass unike at de bør vektes mellom alminnelig juridisk teori og forarbeider.

1.4 Oversikt

I den videre fremstilling vil jeg under del 2 drøfte og redegjøre for overdragelse av opphavsrettigheter. Herunder vil jeg først under punkt 2.1 ta for meg særlige hensyn og omstendigheter som ligger til grunn for opphavsrettens konstruksjon. Jeg vil deretter under punkt 2.2 flg. drøfte og redegjøre for undervisningsinstitusjonens gjeldende rett til utnyttelse av arbeidsresultatene på grunnlag av henholdsvis arbeidsavtalen og den ulovfestede hovedregelen.

¹⁴ Ole-Andreas Rognstad, *Opphavsrett*, Oslo 2009, s. 28

¹⁵ 2001/29/EF

¹⁶ Ot.prp.nr. 46 (2004-2005), s.12

¹⁷ Se Rt. 1985 s. 883, s. 890:” Jeg peker på at åndsverkloven er utarbeidet i nordisk samarbeid. Gjeldende norsk og svensk åndsverklov er overensstemmende på dette punkt. Jeg legger derfor betydelig vekt på (...) motivene til den tilsvarende svenske regel (...)”, og Bernhard Vigen, *Arbeidstakeres opphavsrett*, Oslo 2001, s. 14

¹⁸ Ole M. Sejersted m.fl., *Utredning om opphavsrettigheter ved Universitetet i Oslo*, Oslo 2009

¹⁹ Oppnevnt av Universitets- og høyskolerådet

²⁰ Arne Ringnes, Jon Bing m.fl., *Opphavsrettslige problemstillinger ved universitetene og høyskolene – innstilling fra immaterialrettsutvalget*, Oslo 2003

Jeg vil under del 3 forta en analyse av undervisningsinstitusjonenes behov for utnyttelse av arbeidsresultatet. Dette vil gjøres på bakgrunn av de virksomhetsområdene som institusjonen er pålagt gjennom universitetsloven²¹ (univl), og i lys av den rett til arbeidsresultatet som de allerede har etter dagens ordning, jf del 2.

Jeg vil deretter under del 4 vise til praksis ved enkelte utvalgte institusjoner.

Til slutt vil jeg i del 5 vurdere hvorvidt reguleringen av vitenskapelig ansattes opphavsrettigheter bør lovfestes, standardiseres i felles rettighetsavtaler eller reguleres i individuelle avtaler.

²¹ Lov 1. april. Nr. 15. 2005, Lov om universiteter og høyskoler

2 OVERDRAGELSE AV OPPHAVSRETTIGHETER - Undervisningsinstitusjonens rett til arbeidsresultatet

2.1 Utgangspunkt og problemstillinger

2.1.1 Opphavsrettens begrunnelse

Det opphavsrettslige vern er basert på rettferdighets – og rimelighetssynspunkter. Den som har skapt noe skal selv kunne høste fruktene av dette, og bør kompenseres for at andre får dra nytte av åndsverket.²² Dette har fra tidlig av kommet til uttrykk i opphavsrettighetenes *naturrettslige* begrunnelse. Denne består av personlighetsteorien og vederlagsteorien hvor førstnevnte går ut på at verket er et uttrykk og en inkarnasjon av forfatterens personlighet. Verket anses således som en ”forlengelse” av forfatteren, og denne burde dermed få ha kontroll over sitt eget legeme.²³ Vederlagsteorien innebærer i korte trekk at opphavsmannen er berettiget til en kompensasjon for å dele sine åndsverk med omverdenen.

Grunnsynet bak vår tids opphavsrettslovgivning synes å være en kombinasjon av disse to, og det kan herunder vises til Rt. 1953 s. 633 på side 635: ”*utkastet [til åndsverkloven av 1930] hviler på den prinsipielle oppfatning at kunstnerens og forfatterens krav på å nyte de økonomiske frukter av sitt arbeid « er like så dypt etisk og sosialt berettiget, som selve eiendomsretten til materielle ting ». Det selvsagte utgangspunkt må derfor være «at forfatteren og kunstneren bør ha all den rådighet over sitt verk som ikke av tvingende samfunnsmessige grunner må unndras ham», og «at enhver innskrenkning i opphavsmannens enerett må godtgjøre sin nødvendighet eller rimelighet fra samfunnets synspunkt».*”

²² Ole-Andreas Rognstad, *Opphavsrett*, 2009, s. 31, Infosocdirektivets fortale punkt 10

²³ Forelesninger i JUR 5810 Opphavsrett ved UiO høsten 2010 ved advokatfullmektig Stine Helén Pettersen

2.1.2 Sentrale begreper

Åvl bruker begrepet ”*overgang*” av opphavsrettigheter som overskrift på kapittel 3. Dette er en fellesbetegnelse på overgang av rettigheter uansett grunnlag. Kapitlets videre bestemmelser, og opphavsrettsteorien generelt benytter begrepet ”*overdragelse*”. Dette indikerer en overgang av opphavsrettigheter på bakgrunn av aktive og bevisste avtaledisposisjoner, i motsetning til for eksempel den mer passive overgang av rettigheter som skjer ved arv og kreditorforfølgning.²⁴

Overgang av opphavsrettigheter fra arbeidstaker til arbeidsgiver er utelukkende et resultat av overdragelse.

Videre er det viktig å skille mellom overdragelse av rettigheter og overdragelse av eksemplar. Det følger således av åvl § 39 annet ledd at ”*overdragelse av eksemplar innbefatter ikke overdragelse av opphavsretten eller noen del av denne (...). Overdragelse av opphavsrett innbefatter ikke eiendomsrett til det manuskript eller annet eksemplar som utleveres i tilknytning til overdragelsen.*”

Til slutt vil jeg presisere at begrepet ”fullstendig overdragelse” omfatter all opphavsrett til et verk unntatt de ideelle rettighetene etter § 3.

2.1.3 Opphavsrettens delelighet

Opphavsrettens delelighet er en grunnleggende forutsetning for drøftelsen om overdragelse av rettigheter. Det følger således av åvl § 39 første ledd at ”*opphavsmannen kan med den begrensning som følger av § 3 helt eller delvis overdra sin rett til å råde over åndsverket.*” Dette vil si at opphavsmannens eneretter ikke henger uløselig sammen, og han kan således selv velge for eksempel kun å overdra retten til eksemplarfremstilling, men fortsatt beholde eksklusive rettigheter til fremføring og visning. Dette utløser hva Gunnar Karnell har omtalt som et ”*arsenal av*

²⁴ Ole-Andreas Rognstad, *Opphavsrett*, 2009, s. 337

*nyanser, som möjliggör hänsyn i detalj till förekommande behov av interesseavvägningar.*²⁵

Opphavsrettighetene kan i henhold til dette deles inn i økonomiske rettigheter og ideelle, såkalte moralske, rettigheter. De økonomiske opphavsrettighetene fremgår av åvl § 2 og inneholder de prinsipale enerettene til eksemplarframstilling og tilgjengeliggjøring, - herunder spredning og fremføring av verket. Dette innebærer at enhver form for faktisk utnyttelse av åndsverket, og som kan innebære en kommersiell verdi, i utgangspunktet forutsetter opphavsmannens samtykke. Det er følgelig i hovedsak disse enerettene som er interessante for undervisningsinstitusjonen å få overdratt.

2.1.4 Eksklusive og ikke-eksklusive rettigheter

Opphavsmannen kan i utgangspunktet velge om den rett han overdrar til rettighetshaveren er eksklusiv eller ikke-eksklusiv. Dersom det skjer en eksklusiv overdragelse, vil rettighetshaveren ikke bare kunne utøve den aktuelle retten fritt uten opphavsmannens samtykke, men han vil også kunne nekte opphavsmannen og enhver annen å råde tilsvarende over verket. Herunder har Sejersted II-utvalget bemerket at å betinge seg eksklusive rettigheter må antas å stride sterkt i mot den akademiske sedvane. De vil derfor ikke anbefale institusjonen å betinge seg en slik form for rett. Det synes heller ikke nødvendig for å oppfylle virksomhetens målsetting.²⁶ Videre vil en overdragelse av eksklusive rettigheter til institusjonen kunne hindre opphavsmannens legitime interesser, jf Bernkonvensjonen art. 9 annet ledd, ved at han for eksempel ikke kan tilby et forlag en full enerett til verket, og dermed får sine muligheter til publisering svekket.²⁷

En ikke-eksklusiv rett omtales også som en brukslisens. Dette betyr at rettighetshaveren får en avgrenset rett til bruk uten å utelukke opphavsmannens eller andre

²⁵ Professor Emeritus Gunnar Karnell, ”Arbetstagares upphovsrätt. Några utgångspunkter för bestämning av rättens övergång på arbetsgivare”, *NIR 1969 s. 54-67* (s. 60)

²⁶ Sejersted II-utvalget, 2009, s. 25

²⁷ Sejersted II-utvalget, 2009, s. 26

rettighetshaveres tilsvarende bruk. Denne retten kan videre være betinget av at det betales vederlag, og fremstår generelt som langt mindre inngripende i opphavsmannens råderett over sitt verk. Et sentralt problem ved vitenskapelige ansattes opphavsrettigheter er som nevnt innledningsvis at flere av institusjonene ikke har foretatt nødvendige utredninger på hvorvidt deres behov for utnyttelse er best ivaretatt ved en eksklusiv rett, eller ikke-eksklusiv rett. Jeg vil ta nærmere stilling til dette under drøftelsen i del 3.

2.1.5 Lisensbestemmelser

Brukslisenser er i opphavsrettslig terminologi omtalt som *tvangslisenser*, under paraplybetegnelsen ”fribruksregler”. En tvangslisens følger direkte av kapittel 2 i åvl, og innebærer på nærmere angitte vilkår en rett til bruk av åndsverk uten å måtte innhente samtykke fra opphavsmannen på forhånd. Til gjengjeld skal det betales vederlag for bruken.

De fleste tvangslisenser er betinget av at verket enten er offentliggjort eller utgitt for å kunne anvendes. Det følger av åvl § 8 første ledd: ” *Et åndsverk er offentliggjort når det med samtykke av opphavsmannen er gjort tilgjengelig for allmennheten.*” (min utheving). Dette skal forstås på samme måte som uttrykket ”tilgjengeliggjøring” etter § 2. Herunder følger det av forarbeidene at med tilgjengeliggjøring forstås ”*alle tilfelle der verket gjøres tilgjengelig ved trådbundet eller trådløs overføring*”.²⁸ Begge uttrykkene er med andre ord såkalte teknologinøytrale uttrykk som vil omfatte tilgjengeliggjøring ved så vel fysiske som digitale eksemplarer av forskningsresultater.²⁹

Et verk er videre ansett som utgitt når ”*et rimelig antall eksemplarer av verket med samtykke av opphavsmannen er brakt i handelen, eller på annen måte er spredt blant almenheten*” (min utheving), jf åvl § 8 annet ledd. Det følger av forarbeidene at også elektronisk publisering kan innebære at et verk er utgitt hvor ”*materialet gjøres*

²⁸ Ot. prp. nr. 46 (2004-2005), s. 19

²⁹ Ole-Andreas Rognstad, *Opphavsrett*, 2009, s. 155

tilgjengelig for enkeltbrukere på en slik måte at allmennheten kan fremstille eksemplarer lokalt (...).³⁰

To tvangslisensbestemmelser av særlig interesse for institusjonene er åvl § 13 a og § 13 b. Disse gir institusjonen en rett mot vederlag til å fremstille eksemplar av utgitt verk til bruk i henholdsvis offentlig eksamen, og i egen undervisningsvirksomhet. Det er imidlertid et vilkår for rett til bruk etter § 13 b at det foreligger en såkalt *avtalelisens*, jf åvl § 36. En avtalelisens innebærer at undervisningsinstitusjonen inngår en avtale med en rettighetsorganisasjon, herunder Kopinor, om rett til eksemplarfremstilling av verk til bruk i egen undervisningsvirksomhet. Herunder er det en forutsetning at rettighetsorganisasjonen representerer en vesentlig del av opphavsmennene til de verk som brukes, og dermed administrerer innkrevningen av bruksvederlaget, jf åvl § 38 a. Kopinor-avtalen innebærer imidlertid også institusjonen får en rett til eksemplarfremstilling av verk av opphavsmenn som *ikke* er representert av Kopinor. Den utgjør således en effektiv måte for å få klarert rettigheter til bruk av verk i undervisning, forskning og administrasjon av egne ansatte så vel som alt øvrig opphavsrettslig beskyttet materiale.³¹

Det har vært reist spørsmål ved om universitetene skulle vært fritatt vederlag for bruk av *egne* ansattes verk. Dette har UiO konkludert med å ha lite for seg, da det totale beløp som potensielt kan spares utgjør for lite i den store sammenheng. Det må presiseres at Kopinor-avtalen ikke står i veien for at institusjonene kan betinge seg rett til vederlagsfri utnyttelse i arbeidsavtalen. Avtale om bruk som skjer direkte mellom rettighetshaver og bruker omfattes ikke av Kopinor-avtalen.³²

For verk av ansatte som verken er offentliggjort eller utgitt må en rett til utnyttelse vurderes på bakgrunn av arbeidsavtalen og den ulovfestede hovedregelen.

³⁰ Ot. prp. nr. 35 (2004-2005), s. 36 inntatt i Ole-Andreas Rognstad, *Opphavsrett*, 2009, s. 227

³¹ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 28

³² Sejersted II-utvalget, 2009 s. 29

2.1.6 Ideelle rettigheter

Uavhengig av om overdragelse av opphavsrettigheter følger av avtale eller ulovfestet rett er de ideelle rettighetene uoverdragelige. Det følger således av åvl § 3 tredje ledd at ” *Sin rett efter første og annet ledd kan opphavsmannen ikke fraskrive seg, med mindre den bruk av verket som det gjelder, er avgrenset efter art og omfang.*” Hvilken betydning kan dette ha for undervisningsinstitusjonens utnyttelse av arbeidsresultatene?

De ideelle rettighetene skal verne relasjonen mellom opphavsmannen og verket, og består av retten til å navngis i forbindelse med verket, og den såkalte respektretten. Sistnevnte følger av bestemmelsens annet ledd; ”*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*” (mine uthevninger).

For undervisningsinstitusjonene medfører de ideelle rettighetene for det første en problemstilling i henhold til *endring* av undervisningsmateriale ved oppdatering og videreutvikling. Så lenge opphavsmannen er ansatt, er det er det tvilsomt at problemstillingen kommer på spissen. Ofte vil imidlertid institusjonen sitte på sentralt undervisningsmateriale også etter at opphavsmannen ikke lengre er ansatt, og vil dermed være nødt til å innhente opphavsmannens samtykke for hver endring de eventuelt må foreta på materialet. Dette kan fremstå tungvint, men synes i alminnelighet å være en konsekvens av rettighetenes uoverdragelighet.³³ Herunder må det tas forbehold for de tilfeller hvor materialet er frembrakt på oppdrag fra institusjonen, og/eller hvor institusjonen har investert betydelig i frembringelsen. Se nærmere om dette under punkt 3.3.2.

Den kunnskap som ligger til grunn for ethvert åndsverk er imidlertid alltid fri, og således uten hinder for andre å benytte seg av. Institusjonen står dermed fritt til å utforme et nytt undervisningsmateriale som baserer seg på samme kunnskap og kilder

33 Se Helge Rønning sine kommentarer i NFF-Bulletin, 24.årgang, nr. 1 2010, s. 5

som det foregående. Opphavsretten handler om hvordan kunnskapen *presenteres*, ikke det nærmere innhold. Samtidig bør det bemerkes at en ny utforming dog ikke må ligge så nært opp til det forrige åndsverk at det kan bli snakk om en bearbeidelse av dette etter åvl § 4, jf § 2. Dette vil igjen innebære at bruk forutsetter den opprinnelige opphavsmannens samtykke.

For det annet er de ideelle rettigheter av betydning for institusjonens formidlingsplikt av forskning og faglig utviklingsarbeid etter univl § 1-3 bokstav d, med andre ord *tilgjengeliggjøring*. I henhold til dette har institusjonene og deres respektive opphavsrettslige utvalg i alminnelighet lagt til grunn at den vitenskapelig ansatte anses best skikket til å bestemme riktig tidspunkt og forum for offentliggjøring av verket.³⁴ Sejersted II-utvalget antyder at på bakgrunn av institusjonens investering kan det imidlertid tale for å overlate dette valget til universitetet for å sikre at de får tilstrekkelig igjen for sitt bidrag til frembringelsen.³⁵ Kan en tilsidesettelse av den ansattes preferanser i denne sammenheng innebære en krenkelse av arbeidstakerens ”vitenskapelig anseelse”, jf åvl § 3 annet ledd?

I krenkelsesvurderingen er *formålet* og *hensikten* med handlingen av vesentlig betydning, samt *sammenhengen* verket benyttes i. I henhold til hvorvidt en endring i undervisningsmaterialet er en krenkelse av de ideelle rettigheter, kan det synes at dersom formålet er å kunne tilby en oppdatert og aktuell undervisning, jf univl § 1-3 bokstav a, er formålet bak endringen hederlig. I tilfelle hvor en tilgjengeliggjøring ikke er helt etter opphavsmannens ønsker synes for eksempel samfunnsmessige hensyn å utgjøre et formål som ligger innenfor hva som bør tillates, jf uttalelsen i Rt. 1953 s. 633 referert under punkt 2.1.1.

Krenkelsesvurderingen har vært behandlet i flere nordiske rettsinstanser, uten at noen berører undervisningsinstitusjoners bruk av åndsverket. Til illustrasjon kan likevel nevnes NIR 1995 s. 687 (Lars Hertevig). Saken var at det i en reklame for et beroligende legemiddel ble benyttet et sitat fra Hans Kofoed sin bok om Lars Hertevig. Lagmannsretten fant at sammenhengen som sitatet ble brukt i var egnet til å krenke

³⁴ Innstilling fra immaterialrettsutvalget, 2003, punkt 10.5, og Sejersted II-utvalget, 2009, punkt 7.2

³⁵ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 24

Kofoeds vitenskapelige anseelse, da det for omverdenen kunne synes som at han ”*mot betaling kan innta andre standpunkter enn dem han står for i faglige sammenhenger.*”³⁶

Etter min mening synes det mindre sannsynlig at en slik situasjon kan bli reell som følge av undervisningsinstitusjonens bruk av verket. Formålet bak dennes bruk vil på bakgrunn av dens alminnelige virksomhet - i motsetning til forholdet mellom reklamebyrået og Hans Kofoed - ligge tett opp mot arbeidstakerens egne interesser, og vil dermed etter mitt syn ikke kunne innebære samme risiko for den ansattes vitenskapelige anseelse.

Retten til selv å bestemme hvor og når et verk skal publiseres omfattes videre av de prinsipale og eksklusive rettigheter etter åvl § 2. Den har også en klar økonomisk side, jf institusjonens tellekantssystem. Jeg vil komme nærmere tilbake til dette under punkt 3.2.3 om institusjonens formidlende virksomhet.

2.1.7 Hensynet til offentlige interesser

Regulering av opphavsrettigheter ved undervisningsinstitusjonene vil ofte bli berørt av samfunnshensyn grunnet institusjonenes samfunnsoppdrag etter univl § 1-3, jf § 1-1. I tråd med uttalelsen i Rt. 1953 s. 633 under punkt 2.1.1 kan offentlige interesser i alminnelighet tillegges betydelig vekt i en rettslig vurdering.

For å belyse nærmere opphavsrettens forhold til det offentlige kan det igjen vises til Rt. 1953 s. 633 (side 640): ”*Tanken på allmennheten (...)og dens interesser kan aldri stenges ute fra opphavsretten fordi oppfinnelsene og åndsverkene ikke bare er frukter av kulturlivet, men også elementer av dette, som enn ikke opphavsmannen kan skjære helt ut og beholde for seg selv.*” I forhold til univl kan man fra dette slutte følgende: De vitenskapelige ansattes arbeidsresultater frembringes i utgangspunktet på bakgrunn av universitets virksomhet slik det er nedfelt i universitetsloven. På denne bakgrunn kan deres verk sies å ha blitt til for å tjene allmennhetens interesser. Det følger videre av

³⁶ Ole-Andreas Rognstad, *Opphavsrett*, s. 206

univl § 1-3 (1) bokstav c at institusjonen skal forvalte *tilførte* ressurser effektivt. Herunder kan bruk av institusjonens ressurser utgjøre en forutsetning for frembringelsen, og i en slik sammenheng kan det etter mitt syn hevdes at åndsverkene er et resultat av offentlige interesser. På denne bakgrunn kan det hevdes at vitenskapelige ansatte har et særlig ansvar for at det offentlige får dra nytte av deres arbeid.

I den videre drøftelse vil et sentralt spørsmål bli i hvilken grad universitetets samfunnsoppdrag kan medføre tilsidesettelse av den ansattes opphavsrettigheter. Av særlig interesse er momentet om bruk av institusjonens ressurser til frembringelsen. Jeg kommer tilbake til dette under del 3.

2.2 Arbeidsavtalen

2.2.1 Arbeidsavtalens grunnleggende trekk

Det følger av Ot. prp. nr. 84 (1991-92) punkt 3.4.4.1 at ”*hvorvidt retten til å utnytte verket anses overført til arbeidsgiver i kraft av et ansettelsesforhold, vil etter gjeldende rett bero på en tolking av arbeidsavtalen (...)*”. Et slikt syn samsvarer med Karnell, som under henvisning til svenske forarbeider har lagt til grunn at ”*en opphovsmann får anses genom anställningsavtalet på arbetsgivaren överlåta rätten till de verk, som han skapar i anställningen.*”³⁷ Med andre ord utgjør arbeidsavtalen det rettslige grunnlag for arbeidsgivers rett til arbeidstakers opphavsrettigheter.

Fra et arbeidsrettslig perspektiv skiller arbeidsavtalen seg fra den alminnelige kontrakt ved tre grunnleggende trekk³⁸: For det første er ikke arbeidsavtalen en rent økonomisk kontrakt hvor man kan skille mellom vare og individ; arbeidstakeren er *både* varen som skal ytes i form av arbeidskraft, og den som skal frembringe resultatet. Dette innebærer en arbeidsplikt som er nærmere definert av arbeidsavtalens stillingsinstruks. For vitenskapelig ansatte må denne instruksjonen forholde seg til univl bestemmelser, herunder

³⁷ Gunnar Karnell, ”Arbetstagares upphovsrätt”, *NIR 1969 s. 54-62* (s. 56)

³⁸ Professor i arbeidsrett Stein Evju, ”Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv” i *Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 1*, 2003 s. 3-32 (s. 6)

forskningsfriheten etter § 1-5. Denne utgjør en helt særegen omstendighet ved arbeidsplikten som innebærer at den vitenskapelige ansatte *ikke* kan instrueres om den nærmere utførelsen av sine arbeidsoppgaver. Jeg vil komme nærmere tilbake til betydningen av forskningsfriheten under punkt 2.5.

For det annet er arbeidsavtalen preget av et asymmetrisk styrkeforhold. Det er i hovedsak arbeidsgiver som styrer kontraktsvilkårene, og arbeidstakeren har således betydelig svakere forhandlingsstyrke. Evju omtaler dette som ulik sosioøkonomisk situasjon. I en opphavsrettslig sammenheng har dette bidratt til en restriktiv tolkning av uklare avtalevilkår i arbeidsavtalen til opphavsmannens gunst etter åvl § 39 a. Denne bestemmelsen lovfester den opphavsrettslige spesialitetsgrunnsetningen, og dens restriksjonslinje ble slått fast i Rt. 2001 s. 872. Både bestemmelsen og dommen er sentral i forhold til overdragelse av arbeidstakeres opphavsrettigheter. Jeg vil følgelig komme nærmere tilbake til dette under neste punkt.

For det tredje må en arbeidsplass være i stand til å tilpasse og utvikle seg i takt med samfunnet. Dette medfører at arbeidsavtalen er en såkalt ufullstendig kontrakt hvor sentrale avtalebestemmelser, for eksempel lønn, som regel blir gjenstand for endring. Dette gir arbeidsavtalen en dynamisk dimensjon som er nødvendig for at arbeidsgiver skal kunne foreta hensiktsmessige og nødvendige grep for å tilpasse seg bedriftens behov. En slik rett er i alminnelighet lagt til grunn i arbeidsgivers styringsrett som Bernhard Vigen omtaler som den arbeidsrettslige begrunnelse for den ulovfestede hovedregelen.³⁹

I en opphavsrettslig sammenheng blir et sentralt spørsmål om en endret *verksutnyttelse*, og følgelig en regulering av opphavsrettighetene, på bakgrunn av endring i virksomhetens behov, kan foretas på grunnlag av styringsretten. Herunder må det skilles mellom styringsrettens betydning for frembringelsen og således dets art, og hvorvidt den gir adgang til endring i vilkårene til eksisterende arbeidsavtaler. Dette vil jeg se også nærmere på under punkt 2.5.

³⁹ Bernhard Vigen, *Arbeidstakers opphavsrett*, 2001 s. 59

2.3 Spesialitetsgrunnsetningen

Hvor arbeidsgiver ønsker en endret rett til utnyttelse av arbeidsresultatet, må dette først og fremst vurderes i henhold til arbeidsavtalens ordlyd. Herunder har åndsverkloven en egen kontraktsrettslig tolkningsregel som er inntatt i § 39 a: *”Har opphavsmannen overdratt rett til å bruke verket på en bestemt måte eller ved bestemte midler, har erververen ikke rett til å gjøre det på andre måter eller ved andre midler.”* Bakgrunnen for denne bestemmelsen finner vi blant annet i forarbeidene til åndsverkloven av 1961: *”Fordi terminologien er vaklende og fordi overdragelse av råderett over åndsverk ofte (...) følger av tjeneste- eller engasjementsavtaler, har det ofte vist seg praktisk å kunne henwise til den positive regelen i gjeldende lov.”*⁴⁰ Med andre ord har utformingen av bestemmelsen vært motivert av problematikken tilknyttet opphavsrettigheter i nettopp arbeidsforhold.

Åvl § 39 a er ansett å gi uttrykk for et spesialitetsprinsipp; det er kun det som er spesifikt avtalt mellom partene som kan få betydning for deres forpliktelser overfor hverandre. Dette kommer til anvendelse i dynamiske situasjoner, ofte foranlediget av samfunnsmessige eller generelt driftsmessige utviklinger, hvor arbeidsgiver dermed gjør krav på en endret utnyttelsesform som er nærliggende til den bruk arbeidstaker allerede har akseptert i arbeidsavtalen. Hvor en slik endring i bruksretten ikke kan utledes klart av arbeidsavtalens ordlyd, vil spesialitetsprinsippet som avtalerettslig tolkningsregel medføre en restriktiv tolkning av avtalevilkårene til gunst for opphavsmannen. En slik restriktiv tolkning har generell tilslutning av nordiske opphavsrettsjurister som et uskrevet prinsipp, og har klare likhetstrekk med den alminnelige kontraktsrettslige uklarhetsregelen.⁴¹

I kjølvannet av det siste tiårets seminarer og rektormøter, dukket det i 2008 opp et anonymt og udatert dokument titulert ”Felles rettighetspolitikk for Norges universiteter” som ble sendt ut til landets undervisningsinstitusjoner. Det er her lagt til grunn at *ethvert resultat* som frembringes ved institusjonen, uavhengig om det kan utnyttes

⁴⁰ Ot. prp. nr. 26 (1959-60) s. 67

⁴¹ Karnell, NIR 1969 s. 54-69 (s. 60-61), og Vigen, 2001 s. 50

næringsmessig eller ikke, blir institusjonens eiendom. Forskningsforbundet stilte seg kritisk til dokumentets upresise ordlyd, og sendte følgelig ut en epost til alle sine medlemmer med anbefaling om å avvise dette dokumentet. Dette dokumentet ble imidlertid lagt til grunn som ny rettighetspolitikk ved så vel NTNU som UiT, og det kan her synes nærliggende at en etterfølgende uoverensstemmelse om rettighetenes nærmere innhold kan rammes av spesialitetsprinsippet. Dokumentets ordlyd reiser flere problemstillinger som jeg vil kommentere i tilknytning til punkt 2.4.4, 2.5.4 og 4.1.3.

Denne restriksjonslinjen ble for norsk retts vedkommende slått fast i Rt. 2001 s. 872 og ble begrunnet med at ettersom arbeidsgiver må anses å ha størst interesse i klare avtaler, vil denne være den nærmeste til bære ansvaret for uklare avtalevilkår.⁴²

Videre la Høyesterett til grunn at det generelt måtte tas utgangspunkt i alminnelige avtalerettslige tolkningsmomenter som ”*de muntlige oppdragsavtalenes forhistorie, omstendighetene ved inngåelsen av avtalene og de etterfølgende forhold*” i vurderingen av hva avtalen rommet.⁴³

Rognstad kommenterte særskilt enkelte av dommens premisser i ”Nytt i Privatretten”. Under henvisning til at Posten Norge AS var motpart i saken, uttalte han at en slik restriktiv tolkning burde anvendes med forsiktighet når det foreligger offentlige hensyn. Bakgrunnen var at tilstedeværelsen av slike hensyn burde gi opphavsmannen en indikasjon på at han ikke kan forutsette samme fri rådighet av restretten, det vil si den rett som ikke klart er overdratt.⁴⁴ I henhold til drøftelsen under punkt 2.1.7 er offentlige hensyn av særlig betydning for vitenskapelig ansatte ettersom deres arbeidsgiver har et lovpålagt samfunnsoppdrag. Man kan dermed stille spørsmål om dette samfunnsoppdraget innebærer at hvor institusjonen gjør krav på en ny eller utvidet bruksrett, vil det være en begrenset adgang til å påberope en restriktiv tolkning etter åvl § 39 a. I lys av Rognstads vurdering kan svaret synes bekreftende, og at det må påhvile den vitenskapelig ansatte selv å gå aktivt inn for å sikre klare avtalevilkår.

⁴² Rt. 2001 s. 872, s. 879

⁴³ Rt. 2001 s. 872, s. 879

⁴⁴ Ole-Andreas Rognstad, Nytt i privatretten Nr. 3 – september, 2001 s. 1-3 (s. 3)

Spesialitetsprinsippet har imidlertid som formål å være en sikkerhetsventil mot en form for endret/utvidet bruk av åndsverket som ikke er klart forutsatt i de opprinnelige avtalevilkår. Det kan i en slik sammenheng synes mindre rimelig å pålegge den vitenskapelig ansatte samme ansvar for en tydelig og tilstrekkelig forbeholden rettighetsregulering som institusjonen. Dette er heller neppe tilsiktet av Rognstads kommentar til dommen. Resultatet må dermed etter mitt syn bli at vitenskapelige ansatte må være sin arbeidsgivers særlige samfunnsoppdrag bevisst i forhold til samfunnets interesse i arbeidsresultatet. Utover dette bør imidlertid en uforutsett endring i bruk kunne undergå samme restriktive tolkning og vurdering som for arbeidsforhold hvor det offentlige ikke har en særskilt interesse.

2.4 Den ulovfestede hovedregelen

2.4.1 Innledning

Hvor arbeidsavtalen ikke inneholder noen klare bestemmelser om rettighetsforholdet, må en eventuell rettighetsovergang reguleres i henhold til den ulovfestede hovedregelen for arbeidsgivers rett til arbeidsresultatet.⁴⁵ Dette skal resultere i en balansert avveining av partenes interesser i lys av arbeidsavtalens *formål*, som i hovedsak kan utledes fra hva som er undervisningsinstitusjonens vanlige virksomhetsområde.

Hvorvidt institusjonens rett til arbeidsresultatet kan begrunnes i arbeidsavtalens formål, vil fremgå av en vurdering som kan ta utgangspunkt i enten et statisk eller et dynamisk vurderingskriterium. I likhet med problemstillingen under punktet om spesialitetsprinsippet, blir det prinsipielt interessante hvor arbeidsgiver ønsker å betinge seg en endret eller utvidet verksutnyttelse. Jeg vil i det følgende først gjøre nærmere rede for disse to vurderingskriteriene, før jeg tar for meg momentet om det vanlige virksomhetsområdet.

2.4.2 Nærmere om statiske og dynamiske situasjoner

Et statisk - eller et dynamisk vurderingskriterium⁴⁶ fremgår av henholdsvis statiske og dynamiske situasjoner:

I en statisk situasjon er utgangspunktet at det ikke har skjedd noen endring i virksomheten. Et statisk vurderingskriterium innebærer dermed at den endrede bruken må begrunnes på bakgrunn av de omstendigheter som forelå *ved inngåelsen* av arbeidsforholdet. I en dynamisk situasjon har det skjedd en endring i virksomheten som har utløst nye behov eller interesser for en endret verksutnyttelse. Herunder vil et dynamisk vurderingskriterium innebære at adgangen til endring vurderes på bakgrunn av de *foreliggende* omstendigheter når verket blir skapt.

⁴⁵ Se punkt 1.1

⁴⁶ Bernhard Vigen, 2001 s. 29

Hvilke hensyn taler så for å legge til grunn den ene eller den andre formen for vurderingskriterium? De avtalerettslige tolkningsmomentene ”omstendigheter ved avtaleinngåelsen”, og ”etterfølgende forhold” gi et godt utgangspunkt: hva var partenes forutsetninger ved inngåelsen av arbeidsforholdet? Hvilken form for virksomhet gjelder det? Er endringene påregnelig?

Herunder er som nevnt arbeidsgivers ”normale virksomhetsområde” et avgjørende moment, så vel som arbeidstakers kunnskap. Det nærmere innhold i dette vil jeg redegjøre for under de to påfølgende punkt, men for drøftelsens skyld vil jeg bemerke at dersom den endrede bruken er noe som fremstår naturlig i sammenheng med den alminnelige virksomhet kan det legges til grunn et dynamisk vurderingskriterium. Er endringen derimot uventet enten i art eller omfang, taler det for det motsatte et statisk vurderingskriterium.

I Rt.1953 s. 633 ble det uttalt på s. 635 at ”*Når opphavsmannens enerett til offentliggjørelse gis et generelt innhold, faller nye former for mangfoldiggjørelse og offentlig fremførelse automatisk inn under opphavsmannens enerett, uten at det i den anledning er nødvendig å sette lovens vidløftige apparat i bevegelse.*” (mine uthevninger). Dette kan tas til inntekt for at utgangspunkt bør være å vurdere opphavsmannens rettigheter ut i fra slik de var forutsatt ved inngåelsen av arbeidsavtalen, og følgelig legge til grunn et statisk vurderingskriterium. Etter mitt syn kan en slik forståelse videre underbygges av restriksjonslinjen etter åvl § 39 a.

En dynamisk vurdering vil imidlertid kunne finne sin begrunnelse hvor rimelige omstendigheter tilsier det. Som et eksempel er det nærliggende å tenke seg at journalister som inngikk arbeidsavtaler på midten av 80-tallet vanskelig kunne forestilt seg en slik utvidet spredning og tilgjengeliggjøring av arbeidsresultatet som nettpublikasjonen har medført. Denne endringen må imidlertid etter mitt syn anses som en naturlig forlengelse av den normale virksomhet, og det er dette som blir avgjørende i vurderingen.

I vår tid erfarer de vitenskapelige ansatte en dynamisk situasjon i henhold til digital formidling og tilgjengeliggjøring av arbeidsresultatene. Dette vil bli nærmere kommentert under 3.2.3.

2.4.3 Det vanlige virksomhetsområde

Bernhard Vigen har lagt til grunn at momentet ”det vanlige virksomhetsområde” er avgjørende for å vurdere hvilken form for utnyttelse av arbeidsresultatet som er nødvendig for arbeidsgiveren.⁴⁷ Hva som er en bedrifts vanlige virksomhetsområde fremgår av dens alminnelige drift og formål, og en ansettelse kan i alminnelighet forutsettes å ha blitt gjort på de premisser at de skal bidra til å fremme dette.⁴⁸

For undervisningsinstitusjonene fremgår deres formål og alminnelige virksomhet av univl § 1-1 flg. Det følger således av § 1-1 at loven skal legge til rette for at undervisningsinstitusjonene kan tilby ”*høyere utdanning på høyt nivå*”, utføre ”*forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid*” og formidle ”*kunnskap om virksomheten og utbrer forståelse for **prinsippet om faglig frihet** og anvendelse av vitenskapelige og kunstneriske metoder og resultater, både i **undervisningen** av studenter, i **egen virksomhet** for øvrig og i offentlig forvaltning, kulturliv og næringsliv.*” (mine uthevninger). Det følger så en nærmere presisering av undervisningsinstitusjonens virksomhet i § 1-3. Det fremgår her at institusjonen skal tilby høyere utdanning som er basert på det fremste innen forskning, spre og formidle resultater fra forskning og faglig utviklingsarbeid, og bidra til innovasjon og verdiskapning. For å kunne oppnå dette kan man følgelig kategorisere institusjonens virksomhet i en forskende, en undervisende og en formidlende virksomhet. Jeg vil redegjøre nærmere for, og drøfte disse under punkt 3.2.

Jens Schovsbo påpeker at det er et viktig trekk ved universitetsansettelsen at det ikke er en forutsetning å produsere arbeidsresultat som kan utnyttes kommersielt. Per Schaumburg-Müller bemerker at som følge av forskningsfriheten kan det heller ikke

⁴⁷ Vigen, 2001 s. 67

⁴⁸ Se for eksempel UfR 1978 s. 901 i Rognstad, *Opphavsrett*, 2009, s. 361

være en forutsetning å produsere lærebøker eller bestemte undervisningsopplegg selv om det kan synes å være et naturlig resultat av institusjonens virksomhet.⁴⁹ På denne bakgrunn kan det fremstå som tvilsomt at så vel et krav til kommersiell utnyttelse som å produsere slike arbeidsresultat kan begrunnes i det normale virksomhetsområde. Etter min mening må det imidlertid være en forutsetning at arbeidstakeren frembringer det nødvendige materiale for å kunne oppfylle sin arbeidsplikt. Herunder synes det nærliggende at det utformes blant annet undervisningsmateriale, men hvorvidt institusjonen har behov for å kunne råde over dette materiale vil jeg først se nærmere på under del 3.

Til slutt kan det bemerkes at det er en forutsetning for krenkelse av enerettene etter § 2 at bruken retter seg mot allmennheten, således at de fleste former for utnyttelse innenfor den private sfære tillates. På bakgrunn av lovens samfunnsoppdrag til institusjonene kan det ikke være tvilsomt at dens virksomhetsområde, og underforstått dens bruk av verket, retter seg mot allmennheten. Jeg vil dermed ikke gå nærmere inn på denne grensedragningen.⁵⁰

2.4.4 Arbeidstakers kunnskap

Momentet om arbeidstakers kunnskap innebærer i utgangspunktet at arbeidsgiver kun er berettiget til de former for utnyttelse av arbeidsresultatet som arbeidstaker er kjent med. Dette er i stor grad betinget av innholdet i arbeidsavtalen, men også generelle omstendigheter ved inngåelsen av arbeidsforholdet. Momentet synes å ta utgangspunkt i et modifisert statisk vurderingskriterium, og innebære at en *fremtidig* utnyttelse må kunne fremstå som påregnelig på det tidspunkt verket blir til for å kunne kreves.⁵¹

For vitenskapelige ansatte vil deres kunnskap om undervisningsinstitusjonens behov og virkeområde i første omgang formes av univl og det som konkret kommer til uttrykk i

49 Jens Schovsbo, 2008 s. 271-288 (s. 273), Per Schaumburg-Müller, 1986 s. 282-291 (s. 290)

⁵⁰ Se åvl §12 og Rt. 1953 s. 633 på side 636: ”Uttrykket [privat bruk] leder etter min mening tanken hen mot en snevert begrenset krets av personer som er knyttet sammen ved familie-, vennskaps- eller omgangsbånd. Jeg finner grunn til særlig å fremheve at selve størrelsen av den personkrets det dreier seg om, vil måtte tillegges en meget vesentlig vekt ved bedømmelsen.”

⁵¹ Bernhard Vigen, *Arbeidstakers opphavsrett*, 2001 s. 86

arbeidsavtalen. Dersom institusjonen planlegger en form for utnyttelse som ikke er naturlig å forutse på det tidspunkt arbeidsavtalen blir inngått, bør det på bakgrunn av de ulovfestede regler om lojalitet i kontraktsforhold kunne forventes at den tilsatte blir informert om dette i den grad det må antas å ha betydning for inngåelsen av arbeidsforholdet.⁵² Dette kan synes å sammenfalle med ordlyden i avtaleloven⁵³ (avtl) § 33 om at en ellers gyldig avtale kan bli kjent ugyldig dersom det må antas at en av partene kjenner til omstendigheter ved avtaleinngåelsen som det ville stride mot redelighet eller god tro å ikke gjøre den annen part kjent med.

Sejersted II-utvalget har i forbindelse med spørsmål om eksemplarframstilling av doktorgradavhandlinger vist til at dersom universitetet skal kunne betinge seg videre rettigheter enn det som ”*sedvanemessig må anses hjemlet av rettighetsovergang til vitenskapelig ansattes arbeidsavtaler*”, må dette fremgå uttrykkelig i en egen klausul i arbeidsavtalen.⁵⁴ Dersom man tar utgangspunkt i den rådende oppfatning⁵⁵ om at det for vitenskapelig ansatte gjelder en særlig begrenset adgang til å overdra rettigheter utenfor avtale, kan utvalgets formulering etter min mening tas til inntekt for at de fleste former for regulering av vitenskapelige ansattes opphavsrettigheter bør avtales.

I Forskerforum nr. 1/11 fremgikk det at UiT sin nye IPR-policy var tatt inn i avtalen uten noen forutgående informasjon fra ledelsen. En ansatt ved UiT som uttalte seg anonymt, fortalte at hun ikke ville vært oppmerksom på denne nye retningslinjen dersom hun ikke hadde mottatt et varsel om dette fra Forskerforbundet. Vil momentet om arbeidstakers kunnskap på dette grunnlag kunne avskjære UiT sin utnyttelse av arbeidsresultatene?

Selv om punktet om overdragelse kommer skriftlig til uttrykk i arbeidsavtalen, kan det for det første tenkes at arbeidstakeren mangler forutsetninger for å forstå omfanget av overdragelsen dersom ordlyden er uklar.⁵⁶ Det kan dermed hevdes at en slik regulering innebærer en form for utnyttelse arbeidstakeren ikke er kjent med. For det annet kan det

⁵² Viggo Hagstrøm, *Obligasjonsrett*, 3. opplag, Oslo 2004 s. 38

⁵³ Lov 31. mai. Nr. 4. 1918, Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer

⁵⁴ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 23

⁵⁵ Se punkt 1.1

⁵⁶ UiT sin IPR-policy lyder på ”*alle rettigheter (eiendomsretten) til alle arbeidsresultater av enhver art*”

bemerkes at institusjonen som kontraktstutformer og den sosioøkonomisk sterkere part, har et opplysningsansvar i henhold til alminnelig kontraktsrettslige prinsipper, og ansvar for uklare avtalebestemmelser, jf åvl § 39 a.

Etter mitt syn representerer ordlyden i UiT sin rettighetspolitikk en så vidt omfattende og generell regulering at dersom arbeidstakeren ikke er gjort kjent med det fulle omfanget av dette, bør det heller ikke kunne gjøres gjeldende. Dersom man så legger til grunn at styrene ved de respektive undervisningsinstitusjonene er enige om at overdragelse av opphavsrettigheter er et meget komplisert og fremdeles uoversiktlig område⁵⁷, synes det lite klanderverdig om arbeidstakeren ikke på egen hånd får klarhet i hva avtalens ordlyd innebærer.

2.4.5 Reelle hensyn

2.4.5.1 Utgangspunkt

I henhold til den ulovfestede hovedregelen skal overdragelsen fremstå som *rimelig* i forhold til arbeidsavtalens – og virksomhetens formål. Herunder vil reelle hensyn som arbeidstakers vederlag og verkets art være av betydning.

2.4.5.2 Vederlagsmomentet

Vigen presiserer at vederlaget – eller lønnen – som arbeidstaker mottar er en avgjørende faktor for at arbeidsgiver i det hele tatt kan gjøre krav på arbeidsresultatet.⁵⁸ Dersom man ser dette på bakgrunn av det avtalerettslige prinsippet om ytelse mot ytelse, kan lønnen etter mitt syn i stor grad legges til grunn som forutsetning for overdragelse; arbeidsgiver betaler for at arbeidstakeren skal frembringe arbeidsresultatet.

Hvilken betydning kan lønnens størrelse, eller ekstra godtgjørelse ha i denne sammenheng? Herunder er åndsverkets verdi for arbeidsgiveren ansett som et sentralt moment. Det er nærliggende å tro at jo større verdi verket har for arbeidsavtalens

⁵⁷ Se nærmere rektor Jarle Aarbakke ved UiT sine uttalelser i Forskerforum, nr. 1/11

⁵⁸ Vigen, 2001 s. 72

formål, jo mer skal dette prege den lønn som opphavsmannen mottar. Det kan imidlertid vanskelig hevdes at dersom en arbeidstaker ikke mottar ekstra vederlag utover sin alminnelige lønn for en særskilt frembringelse, vil dette redusere arbeidsgivers rett til utnyttelse. På den annen side kan vederlagets størrelse gi en indikasjon på partenes *motiv* for sine krav, og i denne sammenheng har Karnell lagt til grunn at jo sterkere motiv for utnyttelse, jo mer er det som taler for overdragelse av rettigheter.⁵⁹

Berndt Godenhielm legger til grunn at arbeidsgiver er berettiget til en bruk som tilsvarende lønnens størrelse, og uttaler videre ”den som förbinder sig till arbete i en tidning såsom redaktör eller teknare eller konstnär (...), får sin lön därför att hans andliga arbetsprestationer används till arbetsgivarens nytta.”⁶⁰ Etter mitt syn kan dette tas til inntekt for hva som er partenes forutsetninger ved inngåelsen av avtalen, og således at arbeidsgivers rett til arbeidsresultatet er underforstått som følge av lønnsvilkåret.

Vederlagsmomentet kan i utgangspunktet forutsette at opphavsmannen gjennom en økonomisk kompensasjon må tåle at hans verk kommer offentligheten til gode, jf vederlagsteorien under punkt 2.1.1. Dersom dette prinsipp anvendes for arbeidstakeres opphavsrettigheter, kan det synes å innebære at den faste lønnen gir tilstrekkelig grunnlag for arbeidsgiver til å hevde full adgang til å benytte arbeidsresultatet i den form han ønsker. Han har jo tross alt betalt for det. Den danske opphavsrettsteoretikeren Per_Schaumburg-Müller hevder imidlertid at et slikt resonnement ikke er anvendelig for vitenskapelige ansatte. Forskningsfriheten og dens begrensning på instruksjonsmyndigheten vil i praksis tilsi at den bestemte forskning eller frembringelsen av en bestemt bok ikke kan ha vært forutsatt, og følgelig utbetales lønnen uten sikte på et konkret åndsverk eller bestemt bruk.⁶¹ Dette er et syn jeg til dels kan si meg enig i, dog finner jeg større tyngde i det alminnelige prinsipp om ytelse mot ytelse. Følgelig utgjør lønnen etter mitt syn *ett* relevant moment for at arbeidsgiver i større eller mindre grad må kunne betinge seg rett til utnyttelse.

⁵⁹ Gunnar Karnell, NIR 1969 s.54-67 (s. 59)

⁶⁰ Berndt Godenhielm, ”Arbetstagares upphovsrätt” i *Nordiskt immateriellt rättsskydd*, 1978 s. 321-351 (s. 329)

⁶¹ Per Schaumburg-Müller, NIR 1986 s. 282-291 (s. 291)

2.4.5.3 Verkets art

Momentet om verkets *art* er vektlagt i NOU 1985:6. Det uttales her på side 8 at “*verk med høy verkshøyde vil gjennomgående være ”sårbare” for en endret utnyttelse. Ved vurderingen av hvor ”sårbart” et verk vil være for en endret utnyttelse fra arbeidsgiveren side, vil det også ha betydning om [arbeidsgiverens] nye utnyttelse vil komme i konkurranse med arbeidstakerens egen mulighet for å utnytte verket.*” Denne vurdering synes å dra veksler på vilkårene i tretrinnssteden etter Bernkonvensjonen art. 9 nr. 2 som påpeker betydningen av at lovpålagte avgrensinger i opphavsmannens eneretter ikke må komme i konflikt med den normale utnyttelsen av verket, eller opphavsmannens legitime interesser herunder. Det er nærliggende å anta at også en offentlig undervisningsinstitusjon må ta slike hensyn dersom deres utvidede utnyttelse innebærer en innskrenkning i arbeidstakerens legitime utnyttelse av et særlig personlig arbeidsresultat.⁶²

I motsatt ende av verkshøydeskalaen har man de tradisjonelle arbeidsprestasjoner. Olav Torvund har i henhold til disse uttalt at ”man må legge til grunn en annen vurderingstandard for den såkalte industrielle opphavsrett enn for den kunstneriske opphavsrett”.⁶³ Dette har sammenheng med at det for industrielle verk ofte er gitt konkrete rammer for verkets art av arbeidsgiver, og således har dette et mindre personlig preg som medfører en lavere *verkshøyde*.⁶⁴ Dette har betydning for rettighetsforholdet da en lav verkshøyde for det første kan svekke de hensyn som ligger til grunn for opphavsmannens vern etter åndsverkloven. For det annet kan det indikere en frembringelse som i hovedsak er foretatt nettopp på bakgrunn av virksomhetens formål, og dermed ligge i kjerneområdet for overdragelse etter den ulovfestede hovedregelen. En annen sentral omstendighet ved tradisjonelle arbeidsprestasjoner er at det ofte kan foreligge en ikke ubetydelig investering av arbeidsgiver. Etter alminnelige kontraktsrettslige og formuesrettslige normer tilsier dette at bidragsyteren er berettiget til en gjenytelse, og dette momentet er således tillagt betydelig vekt i rettighetsvurderingen

⁶² Se punkt 2.1.4

⁶³ Professor ved Senter for rettsinformatikk (UiO) Olav Torvund, ”Opphavsrett i oppdragsforhold” i *Nordiskt immateriellt rättsskydd*, 1999 s. 123-139 (s. 130)

⁶⁴ Se Rt. 2007 s. 1329, avsnitt 43: ”[et] resultat av en individuelt preget skapende innsats, (...) [som har] frembrakt noe som fremstår som originalt.”

av så vel Immaterialrettsutvalget som av opphavsrettsutvalgene ved UiO og UiB. Jeg kommer nærmere tilbake til dette under punkt 3.3.2.

2.5 Styringsrettens betydning for overdragelsen

2.5.1 Utgangspunkt

Det er under punkt 2.2.1 stilt spørsmål om styringsretten kan benyttes til å foreta endringer i de opphavsrettslige avtalevilkårene av hensyn til virksomhetens behov. Kristen Andersen ga en av de første formuleringene av arbeidsgivers styringsrett i ”Arbeidsretten og organisasjonene” anno 1956 på s. 189; ”arbeidsgiverne, såfremt ikke annet direkte eller indirekte fremgår av tariffavtalen, har adgang til selv å treffe beslutninger med hensyn til bedriftens økonomiske, faglige og administrative ledelse.” Dette innebærer at arbeidsgiver har en rett til ensidig å endre bestemmelser om arbeidsforholdet med bindende virkning for den ansatte.⁶⁵

I henhold til overdragelse av opphavsrettigheter har Bernhard Vigen som nevnt lagt til grunn styringsretten som den arbeidsrettslige begrunnelse for den ulovfestede hovedregelen.⁶⁶ Dette skulle innebære at styringsretten i seg selv gir et rettslig grunnlag for overdragelse av opphavsrettigheter. Etter mitt syn fremstår det som klart at det her ikke kan gjelde for overdragelse av rettigheter bokstavelig talt. Det fremgår klart av rettspraksis og teori at styringsretten er et redskap for å regulere selve *utførelsen* av arbeidet.⁶⁷ Satt på spissen vil en adgang til rettighetsoverdragelse på grunnlag av styringsretten innebære at opphavsrettighetene defineres som en del av den ansattes *arbeidsplikt*. Vesensforskjellene mellom disse er etter min mening åpenbare, og en slik forståelse av styringsrettens omfang vil undergrave de særskilte hensyn som ligger til grunn for opphavsrettens konstruksjon. Hvorvidt styringsretten kan gi et grunnlag for overdragelse må dermed vurderes etter andre omstendigheter.

⁶⁵ Se Rt. 2000 s. 1602, Rt. 2001 s. 418 og Stein Evju, ”Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv” i *Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 1*, 2003 s. 3-32

⁶⁶ Bernhard Vigen, *Arbeidstakers opphavsrett*, 2001 s. 59

⁶⁷ Se blant annet Jan Fougner, ”Arbeidsgivers styringsrett – skillet mellom virksomhet- og arbeidsledelse” i *Arbeid og rett: Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag*, 2009 s. 235 -256, og J. Fougner, ”Endring i arbeidsforhold - styringsrett og arbeidsplikt” i *Arbeidsrett*, nr. 4 2007 s. 126 - 139

2.5.2 Styringsrettens rolle i frembringelsen

Det er ikke tvilsomt at i jo større grad arbeidsgiver har kunnet styre omstendighetene ved frembringelsen, vil verket ha tilsvarende mindre personlig preg og følgelig innebære en mer kvalifisert interesse for arbeidsgiver til utnyttelse, jf drøftelsen over om verkets art. De nærmere rammer for hvilke omstendigheter som styringsretten kan få betydning for, fremgår blant annet av Rt. 2000 s. 1602 ”Nøkkdommen”. Dette er en av de prinsipielt mest interessante dommene vedrørende styringsrettens virkeområde, og Høyesterett uttalte her på side 1609: *”Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.”*⁶⁸

Det prinsipielt interessante her er vektleggingen av virksomhetens særtrekk, og herunder blir det naturlig å vise til univl § 1-5 fjerde og femte ledd. Det legges her til grunn at den vitenskapelig ansatte henholdsvis er gitt et *”selvstendig faglig ansvar for innhold og opplegg av denne innenfor de rammer som institusjonen fastsetter eller som følger av lov eller i medhold av lov”*, og at han *”har rett til å velge emne og metode for sin forskning eller sitt utviklingsarbeid innenfor de rammer som følger av ansettelsesforholdet eller særskilt avtale”*.

Forut for denne lovfestingen av forskningsfriheten var det forutsatt i Ot. prp. nr. 67 (2006-07) s. 7 at *“de individuelle akademiske rettighetene, herunder den akademiske frihet, vil – uavhengig av om de forblir ulovfestet eller lovfestes – være en slik begrensning i arbeidsgivers styringsrett.”*

Forskningsfriheten utgjør følgelig en helt særegen arbeidsrettslig situasjon som sier noe viktig om de omstendigheter som vitenskapelig ansattes åndsverk blir til under. Herunder har Sejersted II-utvalget uttalt på s. 35 i utredningen at *”de ansatte har plikt*

⁶⁸ Johan Giertsen, ”Akademisk frihet vs arbeidsgivers styringsrett” i *NOU 2006: 19*, s. 53-56 (s. 53)

til å undervise, men universitetet kan ikke gi pålegg om undervisningens innhold.” (min utheving). Dette innebærer at styringsretten kan gripe inn i arbeidstakerens arbeidstid og – sted ved for eksempel i forskningsøyemed å beordre den ansatte til, eller bort fra en undervisningsrekke. Styringsretten vil også kunne benyttes til å angi et nærmere bestemt område som den aktuelle forskning eller utredning skal gjennomføres på. Dersom arbeidsgiver dermed spesifikt beordrer den ansatte bort fra sin alminnelige undervisningsrekke for å arbeide mot en vitenskapelig frembringelse, kan dette tas til inntekt for at arbeidsresultatet kan fremstå som et enkeltoppdrag, eller en såkalt tradisjonell arbeidsprestasjon. Ville dette kunne innebære at det aktuelle åndsverket kan sies å ha blitt frembrakt som følge av styringsretten? Og in extenso; at det faktisk er styringsretten som gir arbeidsgiver opphavsrettslig beføyelser over arbeidsresultatet?

Etter mitt syn må dette besvares benektende. Forskningsfriheten vil innebære slike begrensninger på styringsrettens omfang at det alminnelige arbeidsresultatet fremdeles vil være et produkt av arbeidstakerens selvstendige og personlige vurderinger. Til sammenligning kan det tenkes at en redaktør i en avis vil kunne styre flere aspekter ved arbeidsresultatet som for eksempel hvilket tema, målgruppe og vinkling en artikkel skal ha. Samtlige av disse omstendigheter er forbeholdt den vitenskapelige ansattes egne valg, jf univl § 1-5 fjerde og femte ledd. På dette grunnlag synes ikke styringsretten å kunne medføre en rettighetsoverdragelse på bakgrunn av verkets art.

2.5.3 Endringer på åndsverket

En endring i et eksisterende åndsverk på bakgrunn av virksomhetens *behov* kan imidlertid synes å ligge nært opp til styringsrettens hensikt. Karnell har således uttalt at arbeidsgiveren må tillates å få gjøre endringer på verket som er nødvendig for at det skal kunne utnyttes i samsvar med virksomhetens formål, men heller ikke mer. For eksempel må en arkitekt finne seg i at arbeidsgiveren gir anvisninger enten de er teknisk eller økonomisk motivert.⁶⁹ Følgelig synes styringsretten til en viss grad å kunne regulere opphavsmannens enerett til å foreta endringer på åndsverket, jf åvl 2, uten at dette nødvendigvis utelukker opphavsmannens egen råderett.

⁶⁹ Gunnar Karnell, ”Arbetstagaras upphovsrätt”, *NIR 1969* s. 54-62 (s. 61)

Denne endringsadgangen er av særlig interesse for institusjonens ajourføring og videreutvikling av undervisningsmateriale, hvor jeg under punkt 2.1.6 har lagt til grunn at endring vil forutsette opphavsmannens samtykke som følge av de ideelle rettighetene. Det er etter mitt syn tvilsomt at styringsretten kan overprøve de begrensninger som her følger av de ideelle rettighetene. Herunder kan imidlertid institusjonens bidrag og investering i frembringelsen gi et annet resultat. Jeg vil komme tilbake til dette under punkt 3.2.2 og 3.3.2.

2.5.4 Endringer i avtalevilkårene

Hvor virksomhetens behov tilsier det kan det på bakgrunn av Karnell sin vurdering synes at en forholdsmessig endring i åndsverket kan foretas på grunnlag av styringsretten. Etter mitt syn kan imidlertid ikke en slik adgang sidestilles med det å foreta opphavsrettslige endringer i selve arbeidsavtalen.

Det følger av Rt. 2009 s. 1465 at ”*arbeidsgiver i kraft av styringsretten (...) [må] kunne endre avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet.*” (mine uthevninger).⁷⁰ Dersom man leser denne uttalelsen antitetisk blir spørsmålet dermed om de opphavsrettslige avtalevilkår kan anses så sentrale for arbeidsforholdet at de under enhver omstendighet ikke kan ensidig endres?

I en arbeidsrettslig sammenheng vil for eksempel redusering av lønn og/eller stillingsprosent i hovedsak være en bestemmelse i arbeidsavtalen som ikke ensidig kan endres. På denne bakgrunn blir det nærliggende å anta at vurderingsnormen for å avgjøre hvorvidt en avtalebestemmelse er *vesentlig* for arbeidsforholdet innebærer at den har hatt betydning for hvorvidt den vitenskapelige ansatte har tatt stillingen eller ikke. På den annen side kan det følge en annen vurdering for hvorvidt det opphavsrettslige vilkår er *definerende* for arbeidsforholdet. Herunder kan det synes at i

⁷⁰ Rt. 2009 s. 1465, avsnitt 41

jo større grad arbeidsavtalen overdrar rettigheter til arbeidsgiver, i større grad kan man si at dette har en definerende effekt på arbeidsforholdet.

Konsekvensen av at et vilkår anses som vesentlig eller definerende for arbeidsforholdet er at arbeidstakeren må samtykke i en endring av vilkåret. Dette innebærer at partene enten gjennom forhandling må komme frem til et kompromiss, eller at arbeidsgiver gir en såkalt endringsoppsigelse. Dette innebærer at den eksisterende arbeidsavtalen blir sagt opp med tilhørende oppsigelsestid hvorpå den blir erstattet med en ny arbeidsavtale med de aktuelle endrede vilkår. En slik oppsigelse forutsetter imidlertid samme krav til forutgående drøftelse⁷¹ og saklighet som en alminnelig oppsigelse.⁷² Det nærmere innhold i saklighetskravet følger av aml § 15-7 første ledd hvor det fremgår at oppsigelsen må kunne begrunnes i *"virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold"*. En endringsoppsigelse er ansett å skyldes virksomheten eller arbeidsgivers forhold, og det følger således av bestemmelsens annet ledd at i en slik situasjon *"skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker"*.⁷³ Dette gir uttrykk for prinsippet om *individuell* saklighet, og innebærer at arbeidsgiver må ha foretatt en samvittighetsfull og balansert vurdering ut i fra et tilfredsstillende grunnlag i forhold til den enkelte arbeidstaker.⁷⁴

Etter min mening må det kunne legges til grunn at forvaltningen av ens åndsverk er av betydelig interesse for enhver opphavsmann, og således at slike rettighetsvilkår må anses vesentlige for vitenskapelige ansattes arbeidsforhold. Dersom man tar et tilbakeblikk på den situasjonen ved UiT som vist til under punkt 2.4.4, jf note 56, synes en slik omfattende og generell endring av opphavsrettslige avtalevilkår i de eksisterende avtalene å forutsette den ansattes samtykke. Dersom samtykke ikke gis må altså en endring foretas gjennom en endringsoppsigelse, hvilket krever saklig begrunnelse. Gjennom § 15-7 annet ledd kommer man tilbake til en vurdering av virksomhetens behov og formål som grunnlag for overdragelse. Dette får imidlertid etter min mening et vesentlig annerledes utgangspunkt ettersom vurderingen tar utgangspunkt i en

⁷¹ Aml § 15-1 *"Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal (...) grunnlaget for oppsigelsen (...) drøftes."*

⁷² Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4.utgave, Oslo 2006 s.521

⁷³ Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, s.521

⁷⁴ Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, s.430

preseptorisk lovregel som det foreligger omfattende rettspraksis rundt, fremfor en ulovfestet vurderingsnorm som enda ikke har fått en reell vurdering av landets høyeste rett.

Sejersted II-utvalget har lagt til grunn at verken en fullstendig overdragelse, eller eksklusive rettigheter synes nødvendig for å oppfylle virksomhetens behov. Det synes tvert om å stride sterkt i mot den akademiske sedvane.⁷⁵ Dersom endringen i de eksisterende avtalevilkårene til de vitenskapelige ansatte ved UiT innebærer fullstendig og/eller eksklusiv overdragelse, fremstår det dermed etter min mening som høyst tvilsomt at endringen kan saklig begrunnes i virksomhetens forhold, og vil således kunne bli kjent ugyldig, jf aml § 15-12 første ledd. Dette kan videre resultere i en rett for den ansatte å kreve erstatning for eventuell urettmessig bruk, jf aml § 15-12 annet ledd.

2.6 Oppsummering

Oppsummeringsvis gjengis det tidligere nevnte avsnitt fra forarbeidene til åvl § 39 a i sin helhet:

”Hvorvidt retten til å utnytte verket anses overført til arbeidsgiver i kraft av et ansettelsesforhold, vil etter gjeldende rett bero på en tolking av arbeidsavtalen, hva som er sedvanlig innenfor de ulike arbeidsfelt, hva som kan anses stilltiende forutsatt mellom partene, eller eventuelt hva som måtte være uttrykkelig avtaleregulert om overføring av rettigheter til åndsverk skapt i arbeidsforhold. Det gjeldende prinsipp i norsk rett går ut på at opphavsrett til verk skapt i ansettelsesforhold, i mangel av annen avtale, vil kunne anses overgått til arbeidsgiveren i den utstrekning det er nødvendig for at ansettelsesforholdet skal nå sitt formål og det dessuten er omfattet av arbeidstakerens oppgaver i arbeidsforholdet å skape slike verk.”⁷⁶

⁷⁵ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 24-25

⁷⁶ Ot. prp. nr. 84 (1991-92), s. 20-21

På bakgrunn må det kunne legges til grunn at undervisningsinstitusjonens ervervelse av opphavsrettigheter til enhver tid bør avstemmes mot opphavsmannens interesser. Dette skal resultere i en rett for arbeidsgiver til en utnyttelse som er rimelig og nødvendig for at virksomheten skal kunne oppfylle sitt formål. Herunder går et viktig skille mellom den generelle arbeidssituasjon, og hvor verket er frembrakt på arbeidsgivers, eller tredjemanns, bestilling.

Etter min mening fremstår det imidlertid som klart at selv om undervisningsinstitusjonen kan erverve rett til arbeidsresultatet på grunnlag av avtale eller et reelt og rimelig behov, må en vesentlig og permanent endring i *avtalevilkårene* i eksisterende arbeidsavtaler skje innenfor arbeidsmiljølovens rammer. I mange tilfeller kan det tenkes at dette blir uten praktisk betydning da endringen kan begrunnes i et reelt behov i virksomheten, men dette synes likevel å representere et stillingsvern i nærmere samsvar med lovgivers hensikt.

Avslutningsvis synes det hensiktsmessig å minne om den ikke-eksklusive bruksrett av offentliggjorte og/eller utgitte verk i egen undervisningsvirksomhet som undervisningsinstitusjonen har som følge av lisensbestemmelser, før jeg nå går inn på en vurdering av undervisningsinstitusjonens behov for opphavsrettslige beføyelser over arbeidsresultatet.

3 UNDERVISNINGSSINSTITUSJONENS BEHOV FOR OPPHAVSRETTIGHETER

3.1 Innledende bemerkninger

Frem til nå har drøftelsen dreid seg om på hvilket grunnlag arbeidstakers opphavsrettigheter *kan* gå over til arbeidsgiver. Spørsmålet som skal besvares i det følgende er hvilken rett til utnyttelse som undervisningsinstitusjonene har *behov* for, og herunder hva som synes nødvendig for å oppfylle virksomhetens formål etter univl.

Forskerforbundets Opphavsrettsutvalg bemerket i 1999 at de siste årenes teknologiske utvikling hadde medført nye utnyttelsesformer og følgelig nye opphavsrettslige problemstillinger for vitenskapelig ansatte. De bemerket at institusjonene ”i stigende grad engasjerer seg i kommersialisering av forskningsresultater” og at de dermed i økende grad ønsker å få overdratt opphavsrettigheter. I denne sammenheng gjorde utvalget det klart at for vitenskapelig ansatte kan overdragelse av rettigheter i kommersielt øyemed verken legges til grunn som forutsetning for ansettelse, eller følge av kollektive avtaler. Med andre ord måtte en slik regulering foretas i individuelle, og *frivillig* inngåtte avtaler.⁷⁷

I 2003 avga Immaterialrettsutvalget sin innstilling om den opphavsrettslige situasjon for universitetsansatte. Utvalgets mandat var i hovedsak foranlediget av en endring i universitetslovgivningen som påla institusjonene større ansvar for at forskningsresultatene skulle komme samfunnet til gode. Det forelå følgelig en endring i institusjonens virksomhet som tilsa en ny vurdering av deres behov for opphavsrettigheter. Utvalgets hovedproblemstilling var for det første i hvorvidt institusjonens behov for utnyttelse nå måtte anses å gå utover det som fulgte av opphavsrettslige låneregler og avtalelisensbestemmelser. For det annet måtte det tas stilling til om denne retten skulle komme til uttrykk gjennom lov eller avtale. Dette

⁷⁷ Trond Eskeland, Helge Rønning m.fl., Opphavsrett – et notat utarbeidet av Forskerforbundets opphavsrettsutvalg, Oslo 1999, s. 9

innebar at det ble foretatt en grundig vurdering av virksomhetens formål, som igjen utgjorde et sentralt grunnlag for Sejersted II-utvalgets utredning i 2009.⁷⁸

Dette utvalget kom frem til at institusjonens reelle behov måtte vurderes på bakgrunn av følgende tre hovedmomenter:

- a) Formålet med utarbeidelsen av verket
- b) Verkets karakter
- c) Hvilken grad universitetet har bidratt til frembringelsen⁷⁹

3.1.1 Opplegget videre

Jeg vil i den videre drøftelse først foreta en behovsanalyse av institusjonen. Dette vil gjøres på bakgrunn av dens normale virksomhetsområde, i lys av de tre ovenfor nevnte hovedmomenter. Herunder vil jeg under punkt 3.2 drøfte og redegjøre for de tre hovedoppgavene som universitetsloven gir institusjonene; forskning, undervisning og formidling. De forskjellige typer virksomhet genererer forskjellige type arbeidsresultat, og følgelig forskjellige behov for utnyttelse.

Jeg vil deretter under punkt 3.3 se nærmere på hvilke momenter og omstendigheter som kan skjerpe institusjonens behov for utnyttelse utover lånereglene og avtalelisensbestemmelsene.

⁷⁸Innstilling fra Immaterialrettsutvalget, 2003 s. 72, Sejersted II-utvalget, 2009 s. 5

⁷⁹ Sejersted II-utvalget, 2009 punkt 7.2

3.2 Undervisningsinstitusjonens vanlige virksomhetsområde

3.2.1 Om forskningsresultater

Undervisningsinstitusjonens hovedformål er å utføre forskning og formidle resultater fra forskning og faglig utviklingsarbeid, jf univl § 1-3 bokstav b og d. Det reelle arbeidsresultatet herunder er *kunnskap*, som følgelig utgjør den mest sentrale forutsetning for å kunne oppfylle virksomhetens formål. Kunnskap er imidlertid ikke i seg selv et arbeidsresultat som det kan knyttes noen rettigheter til. Kunnskapen er, og må alltid være fri. Det er først når denne kunnskapen er satt sammen i en ytre manifestasjon, slik som for eksempel en artikkel, monografi eller power-point presentasjon, at det oppstår *opphavsrettigheter* som verner utnyttelsen. Et sentralt spørsmål synes dermed å være hvorvidt opphavsrettighetene overhodet utgjør en hindring for at institusjonen skal kunne utnytte et slikt arbeidsresultat.

Med unntak for patenter kan enhver utnytte den foreliggende kunnskap uavhengig av hvordan den har oppstått.⁸⁰ Dette kan i alminnelighet sees i sammenheng med at heller ikke ideer eller bakenforliggende tanker kan oppnå opphavsrettslig vern.⁸¹ I et slikt tilfelle ville loven medført en omfattende begrensning på fremveksten av kulturelle verk da alle hendelser i tiden og oppdagelser bare kunne blitt presentert i form av et åndsverk én gang uten å innebære en krenkelse av opphavsrettigheter.

Forskningsresultatene vil imidlertid, som nevnt innledningsvis, ofte bli lagt frem i en form som er beskyttet etter åndsverkloven. I henhold til presentasjoner generelt vil jeg behandle dette under neste punkt om undervisning. Det foreliggende spørsmål blir følgelig hvorvidt institusjonen har behov for rettigheter til arbeidstakerens *faglitterære* forskningsresultater for å oppfylle sitt forskende formål etter univl § 1-3.

Institusjonens behov for slike verk kan tenkes å være i form av å inkludere dem i pensumlister, gi grunnlag for utforming av undervisningsopplegg, og inngå i målingene

⁸⁰ Se nærmere punkt 2.1.6

⁸¹ Se Rt. 1962 s. 964 (s. 966), og TRIPS art. 9 nr. 2

av publikasjoner i henhold til tellekantsystemet⁸². Etter mitt syn er det imidlertid klart at opphavsrettighetene spiller liten rolle i disse sammenhenger. Alt i alt er forskningsresultatet kunnskap som alle står fritt til å kunne utnytte. For offentliggjorte og utgitte verk kan disse videre kjøpes inn til bibliotek og legges ut for salg i bokhandelen. Videre kan institusjonen i medhold av Kopinor-avtalen utnytte slike verk i henhold til blant annet åvl §§ 13 a og 13 b og benytte seg av sitatretten, jf § 22. Sejersted II-utvalget bemerker imidlertid at i de sjeldne tilfeller hvor institusjonen har bidratt med en betydelig investering til frembringelsen av faglitterære verk, eller hvor det dette er et såkalt ”bestillingsverk” fra tredjemann, kan det være nødvendig at institusjonen får betinge seg en fullstendig overdragelse av rettigheter for å sikre sine interesser.⁸³ Dette vil behandles nærmere under punkt 3.3.

Etter mitt syn anses institusjonens behov for utnyttelse av faglitterære verk å være møtt gjennom låne regler og avtalelisensbestemmelser. Også det anonyme dokumentet om felles rettighetspolitikk har gjort spesifikt unntak for rettigheter til faglitterære verk. Oppfyllelsen av virksomhetens forskningsformål synes således ikke å forutsette et opphavsrettslig behov for slike verk utover gjeldende rett, jf punkt 2.6.

3.2.2 Undervisning

3.2.2.1 Utgangspunkt

Det følger av univl § 1-3 bokstav a at universitetet skal ”*tilby høyere utdanning som er basert på det fremste innen forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap.*” Dette formålet forutsetter en undervisende virksomhet hvor det utvikles både muntlig og skriftlig undervisningsmateriale som er sammensatt av så vel upublisert som publisert materiale. Den mest aktuelle problemstillingen vedrørende undervisningsopplegg i dag er imidlertid utviklingen av såkalte standardiserte

⁸² Se nærmere punkt 3.2.3.1

⁸³ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 24

undervisningsopplegg. Dette er digitale undervisningsopplegg som studentene skal ha tilgang til over nett, og som skal kunne brukes uavhengig av den som har utviklet det.

Generelt kan utgangspunktet for institusjonens behov utledes fra følgende omstendigheter: For det første vil det fremstilles eksemplar av verket ved for eksempel kopiering og opplasting på nett. Dette innebærer for det andre at verket gjøres tilgjengelig for allmennheten, jf åvl § 8 i punkt 2.1.4. Med andre ord vil bruk av verk i undervisningsøyemed kunne berøre samtlige av opphavsmannens eneretter etter åvl § 2.

Institusjonens behov må vurderes i forhold til henholdsvis publisert og upublisert materiale i skriftlig og digital form til bruk *under* ansettelsesforholdet, og bruk *etter* at opphavsmannen ikke lengre er ansatt. For institusjonens behov for å kunne foreta endringer i skriftlig undervisningsopplegg vises det til fremstillingen under punkt 2.1.6 og 2.5.3.

3.2.2.2 Bruk av publisert undervisningsmateriale

Undervisningsoppleggene vil ofte inneholde materiale fra allerede utgitte verk, såkalt tredjepartsinnhold. Hvor dette materiale utnyttes i papirformat i egen undervisningsvirksomhet synes institusjonens behov for utnyttelse etter min mening å være dekket av åvl § 13 b, jf Kopinor-avtalen.

For publisert materiale som utnyttes digitalt kan det imidlertid stille seg noe annerledes, og Sejersted II-utvalget antyder at det først og fremst er den voksende digitale bruk som medfører at institusjonen kan ha et reelt behov for flere rettigheter enn etter dagens ordning.⁸⁴

Frem til midten av forrige tiår omfattet eksemplarfremstillingsbegrepet i § 13 b kun fotokopier, men som følge av Infosocdirektivet det ble i Ot. prp. nr. 46 (2004-2005) på s. 144 utvidet til å omfatte også digital eksemplarfremstilling til bruk i egen

⁸⁴ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 30

undervisningsvirksomhet. Dersom det fremstilles eksemplar av utgitt verk og dette integreres i digitale læremidler som legges *fritt* ut på nett til studentene, kan imidlertid rammene for hva som er bruk innenfor *egen* virksomhet fremstå mindre klar. Videre vil en åpen tilgjengeliggjøring kunne anses om offentliggjøring, jf. fremstillingen under pkt 2.1.4. Sejersted II-utvalget bemerker følgelig i denne sammenheng at man bør være varsom med å legge slikt materiale som inneholder tredjepartsinnhold fritt ut på nettet så lenge rettighetsforholdet ikke er klarert. Dersom tilgjengeliggjøring derimot skjer på lukkede nettsteder som er passordbeskyttet, bør bruken etter utvalgets mening være uproblematisk⁸⁵, og kan således hjemles i så vel åvl § 13b som § 21.⁸⁶

Jeg slutter meg til utvalgets syn, og kan ikke se at institusjonenes behov for bruk av publisert undervisningsmateriale går utover rammene for lisensbestemmelsene, jf punkt 2.1.5. Lovgiver har tatt hensyn til den digitale utvikling, og løsningen med lukkede nettsteder synes etter min mening å harmonere godt med forutsetningen om at bruken skal skje innenfor institusjonens virksomhet.

3.2.2.3 Bruk av upublisert undervisningsmateriale

Skriftlig, upublisert undervisningsmateriale kan undervisningsinstitusjonen i utgangspunktet ikke forbeholde seg rett til å fremstille eksemplarer av i medhold av § 13 b.

Herunder må det sondres mellom det personlige støttemateriale som foreleseren har utarbeidet for sitt muntlige foredrag, og disposisjoner og generelle undervisningsfoiler som er tiltenkt studentene. Sejersted II-utvalget har stilt spørsmål ved hvorvidt dette personlige materiale overhodet oppfyller verkshøydekravet for å få vern etter åndsverkloven. Dersom man legger til grunn tilstrekkelig verkshøyde, har utvalget bemerket at ”*om universitetet skulle kunne gjøre hva det ville med slikt materiale, kunne det få en negativ innvirkning på de tilsattes lærebokproduksjon.*”⁸⁷ Det uttales videre at

⁸⁵ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 37

⁸⁶ åvl § 21:” *Har opphavsmannen [offentliggjort verket] kan verket fremføres offentlig i forbindelse med undervisning.*”

⁸⁷ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 37

ettersom slikt materiale fremstår såpass enkelt burde det være en kurant sak for institusjonen å utforme et nytt ved behov fremfor å kreve utnyttelse av dette.

For institusjonens adgang til å foreta endringer og oppdateringer i skriftlig undervisningsmateriale vises det til fremstillingens punkt 2.1.6. Omstendighetene ved frembringelsen av slikt materiale synes ikke å innebære et behov for rett til utnyttelse utover det som fremgår her.

For *digitale*, upubliserte undervisningsopplegg blir imidlertid institusjonens investering et sentralt moment. Sejersted II-utvalget hevder herunder at institusjonen generelt bør ha en vederlagsfri rett til utnyttelse, også til å kunne foreta endringer i undervisningsmaterialet for å holde det oppdatert etter endt arbeidsforhold. Dette har bakgrunn i den betydelige investering som institusjonen bidrar med ved slike frembringelser. Utvalget uttaler videre at en slik rett til utnyttelse også bør legges til grunn for undervisningsopplegg i alminnelighet så fremt det har blitt utviklet i tilknytning til ansettelsesforholdet og arbeidstakeren således har hevet lønn under arbeidsprosessen.⁸⁸ Det understrekes imidlertid at det her kun vil være tale om en ikke-eksklusiv bruksrett.⁸⁹ Dette stiller seg likevel noe interessant i forhold til den begrensning som de ideelle rettighetene medfører. På bakgrunn av drøftelsen om vederlagsmomentet, vil jeg imidlertid i større grad si meg enig i dette resonnement fremfor en uforbeholden avgrensning etter åvl § 3. For nærmere begrunnelse for dette vises det til punkt 3.3.2 om betydningen av utnyttelse av institusjonens ressurser.

3.2.2.4 Spredning og fremføring av undervisningsopplegg

Bakgrunnen for at institusjonens kan ha behov for utnyttelse av en fremføring, er at foredragene i vår tid ikke er begrenset til å skje i reell tid, eller i et klasserom eller auditorium. Utviklingen av fjernundervisning og digitale læremidler innebærer at undervisninger kan tas opp og legges ut på nettsteder for studentene i tillegg til opplasting av det skriftlige undervisningsopplegget. Det følger således av åvl § 2 fjerde

⁸⁸ Se nærmere punkt 2.3.4.2 om vederlagsmomentet

⁸⁹ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 39

ledd at ”*som offentlig fremføring regnes også (...) overføring i tråd eller trådløst til allmennheten, herunder når verket stilles til rådighet på en slik måte at den enkelte selv kan velge tid og sted for tilgang til verket.*”

Fremføring av undervisningsmaterialet er i alminnelighet en forutsetning for den undervisende virksomhet, og et slikt muntlig foredrag kan utgjøre et opphavsrettslig beskyttet verk, jf åvl § 1 første ledd punkt 2. Denne forelesningssituasjonen er ansett som en viktig og verdifull arena for utprøving av forskjellige undervisningsopplegg og pedagogiske tilnærmelser. Sejersted II-utvalget legger følgelig vekt på at institusjonens utnyttelse av de muntlige fremføringene må foretas med varsomhet.⁹⁰ Det er videre poengtert at en muntlig fremføring utgjør et langt mer personlig preget verk. Opptak av dette med påfølgende nett-publisering kan derfor oppleves langt mer belastende å måtte stå inne for i ettertid. Herunder foreslår utvalget å gi den ansatte rett til å kunne kreve materialet fjernet fra offentligheten hvor det først er gitt samtykke.⁹¹

For det personlige støttemateriale som ligger til grunn for forelesningen, anbefaler Sejersted II-utvalget at institusjonen heller ikke til denne delen av undervisningsopplegget skal kreve noen rettigheter. Dette materialet anses å være av såpass enkel karakter at det lett kan gjenskapes uten å krenke opphavsrettigheter til det tidligere verk. Herunder kan det vises til punkt 2.1.6 hvor det konkluderes med at undervisningsinstitusjonen alltid kan utforme nye opplegg som er basert på samme kunnskap som det foregående ettersom kunnskapen alltid er fri.

Det overordnede utgangspunkt må etter min mening være at arbeidstakeren ”*bør ha all den rådighet over sitt verk som ikke av tvingende samfunnsmessige grunner må unndras ham*”, jf Høyesterett sin uttalelse under punkt 2.1.1. Institusjonens investering kan riktignok representere en slik samfunnsmessig grunn, jf punkt 2.1.7, men i denne sammenheng er ikke dette en aktuell omstendighet. Det kan følgelig ikke anses å foreligge behov for institusjonen til å utnytte muntlige foredrag eller personlig støttemateriale som er utformet i tilknytning til dette.

⁹⁰ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 36

⁹¹ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 36

3.2.2.5 Oppsummering

Det er etter min mening ikke tvilsomt at institusjonen må kunne benytte seg av undervisningsmateriale i den grad det er nødvendig for at den skal kunne tilby studentene et undervisningstilbud som oppfyller emnebeskrivelsen. For det skriftlige materiale legger jeg til grunn at en vurdering etter den ulovfestede hovedregelen vil gi tilstrekkelig bruksrett for dette formål, supplert av lisensbestemmelsene for de offentliggjorte og utgitte verk.

Så vel Immaterialrettsutvalget i 2003 og Sejersted II-utvalget i 2009 har konkludert med at institusjonen verken har behov for å overdra eksklusiv rett til undervisningsmaterialer, eller at det er forenelig med universitetets formål.⁹² Etter min mening kan dette tas til inntekt for ordlyden i univl § 1-1 bokstav c som slår fast institusjonens ansvar for å utbre forståelsen for faglig frihet.

Et stadig tilbakevendende moment er imidlertid hvor institusjonen har investert betydelig i frembringelsen, og/eller at verket bærer preg av å være et enkeltoppdrag.⁹³ Dette kan særlig være tilfelle for de digitale læremidlene, som videre må kunne sies å være en forutsetning for at institusjonen skal kunne gi et undervisningstilbud i takt med det digitaliserte, og desentraliserte, samfunn. Institusjonens rett til utnyttelse synes følgelig i stor grad å betinges av verkets art, så vel som en rimelig rett til å få noe igjen for sin investering.

Jeg vil behandle dette momentet nærmere i punkt 3.3 om sentrale hensyn.

⁹² Sejersted II-utvalget, 2009 punkt 7.2

⁹³ Se punkt 2.2.3

3.2.3 Formidling av forskningsresultater

3.2.3.1 Publisitetsfrihet – eller styring?

Det følger av univl § 1-3 bokstav d at institusjonen skal ”*bidra til å spre og formidle resultater fra forskning og faglig (...) utviklingsarbeid*”. Her har jeg valgt særlig å se på spredning og formidling i form av publisering av faglitterære forskningsresultater.

Publisering vil i de fleste tilfeller innebære offentliggjøring av et verk, jf åvl § 8. Dette faller under begrepet tilgjengeliggjøring for allmennheten, jf åvl § 2, og utgjør således en del av opphavsmannens eneretter. Giersten har videre presisert at gjennom forskningsfriheten er den vitenskapelig ansatte gitt retten til selv å bestemme eventuelt om, og i så fall hvor, verket skal publiseres.⁹⁴ Spørsmålet blir følgelig om universitetet har behov for å kunne bestemme rammene for publisering av et vitenskapelig verk for å oppfylle sitt samfunnsoppdrag etter univl § 1-3 bokstav d.

Etter mitt syn er det av særlig betydning for denne drøftelsen at tilgjengeliggjøring har som konsekvens at verket blir flyttet ut av opphavsmannens private sfære hvor han har kontroll over bruken, og inn i den offentlige, som utløser flere rettsvirkninger som nevnt under punkt 2.1.4 og 2.1.5. Herunder bemerkes det videre at det kan siteres fra offentliggjorte verk, jf § 22, og at offentliggjøring som medfører at verket også anses utgitt etter § 8 annet ledd, innebærer at brukeren får rett til de fleste beføyelser etter § 2 innenfor rammene av den private bruken, jf åvl § 12.⁹⁵

Det fremgår klart av Forskningsrådets prinsipper for rettighetspolitikk at det er av betydelig interesse å sørge for publisering og utnyttelse av forskningsresultater. Hva som imidlertid er institusjonens *behov*, kan vurderes på bakgrunn av følgende omstendigheter:

⁹⁴ Giertsen, NOU 2006: 19, s. 55

⁹⁵ Se note 51

Et stadig mer fremtredende moment ved institusjonene er at de i stigende grad har en kommersiell interesse i oppnådde resultater ved vitenskapelig forskning.⁹⁶ Dette er dels en følge av "tellekantsystemet" som er en bibliometrisk metode som tar i bruk artikkeltelling for å måle forskning.⁹⁷ Universitetene mottar så midler på bakgrunn av dette.⁹⁸ Det som blant annet registreres er i hvilke tidsskrifter de vitenskapelige artiklene blir publisert, og hvor mye de blir lest. Sejersted II-utvalget har i henhold til dette uttalt at systemet kun gir positiv uttelling for publisering i anerkjente vitenskapelige publikasjonskanaler.⁹⁹ Det er følgelig av kommersiell interesse for institusjonen at vitenskapelige publikasjoner skjer i bestemte kanaler med størst antall lesere. Herunder bør det presiseres at selv om institusjonen har en reell interesse i en kommersiell utnyttelse, kan dette ikke legges til grunn som en forutsetning ved ansettelsen, jf Schovsbo under punkt 2.4.3.

Tellekantsystemet gir like fullt grunnlag for en interessekonflikt, både hvor arbeidstakeren ikke ønsker publisering, og hvor denne velger en annen publikasjonskanal enn hva universitetet hadde foretrukket. Sejersted II-utvalget har i henhold til dette uttalt at *"det overordnede hensyn må imidlertid være at forskerne ved UiO skal ha alle muligheter til å få publisere i de tidsskrifter som har de beste refereeordninger, som er anerkjent i de internasjonale fagmiljøer og som det er lett å søke seg frem til."*¹⁰⁰

Schaumburg-Müller konkluderer med at en inngripen i forskernes publiseringsfrihet "næppe vil virke fremmende på tilveiebringelsen af ajourført undervisningsmateriale eller antallet af færdiggjorte arbejder i det hele taget."¹⁰¹ Med andre ord vil også dannelsen av incentiv kunne rammes. Dette vil kunne påvirke forskningsresultatenes kvantitet så vel som kvalitet, og dermed ha betydning for institusjonens oppfyllelse av sitt samfunnsoppdrag etter univl § 1-3 bokstav a og b.

⁹⁶ Se punkt 3.1 om bakgrunnen for Forskerforbundets uttalelse i 1999

⁹⁷ <http://www.dnva.no/nyheter/vis.html?tid=41226>, lest den 18. mars 2011

⁹⁸ Samtaler med Olav Torvund mars 2011

⁹⁹ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 22

¹⁰⁰ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 33

¹⁰¹ Per Schaumburg-Müller, NIR 1986 s. 282-291 (s. 289)

For digitale læremidler bemerker imidlertid utvalget at grunnet institusjonens betydelige investering, kan det være nødvendig at denne får styre publiseringen dersom arbeidstakeren mangler ressurser til å gjennomføre dette selv.¹⁰² Slike verk bør etter mitt syn stå i en særstilling da det må antas å være en forutsetning ved frembringelsen at de skal inngå i institusjonens undervisningstilbud. Tilgjengeliggjøring synes dermed å måtte være underforstått for å kunne oppfylle dette formål.

Forskernes publiseringsfrihet skapte en debatt i Aftenposten våren 2009 mellom forskningsbibliotekar Karianne Hammerstrøm og dr. juris Olav Torvund.¹⁰³ Etter mitt syn gir denne en interessant illustrasjon av områdets problematikk, så vel som ytterpunkter:

Utgangspunktet for diskusjonen var at Hammerstrøm hevdet at forskernes publiseringsfrihet kom i veien for å benytte seg av det langt rimeligere publiseringsalternativet som Open Access utgjør. Hun mente således at publiseringsfriheten i praksis innebar at forskerne valgte å publisere i prestisjetunge tidsskrifter som var unødig dyre, og la således til grunn at *”skattebetalerne har allerede betalt én gang for forskernes lønn og bør slippe å betale på ny for å få lese deres resultater.”*

I henhold til Hammerstrøm var løsningen at publisering av forskningsresultater burde styres sentralt. For det første kunne man på denne måten benytte seg av ny teknologi som innebærer et kostnadsnivå som tilsvarer hva publiseringen er verdt i kroner, og ikke opphavsrettslig vern. For det annet kunne man sette sterkere fokus på den gjenbruksverdi forskningsartiklene har for videre forskning.

I respons la Torvund til grunn at sentral styring måtte bety en eksklusiv overdragelse av retten til å bestemme hvor og hvordan et verk ble publisert. Han avviste at forskernes valg av publiseringskanal var motivert av prestisje, men et rimelig og logisk valg på bakgrunn av hvilken målgruppe artikkelen var skrevet for. Han så seg meget uenig i en

¹⁰² Se punkt 2.1.6

¹⁰³ <http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/article2939361.ece>,
<http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/article3017723.ece>,
<http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/article3036092.ece> og
<http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/article3047571.ece>

slik inngripen i publiseringsfriheten som Hammerstrøm forespeilte, da det etter hans syn var klart at ”*forskningstiljøene vet selv best hvilke tidsskrifter som betyr noe innenfor eget fagfelt. Byråkrater som skal bedrive «sentral styring» har ingen forutsetninger for å overprøve dette. Vi har allerede «tellekantene», vi trenger ikke mer byråkratisk innblanding.*”

Torvund sitt syn kan sies å ha gjenklang i Sejersted II-utvalgets vurderinger på området. De bemerker at dyre tidsskriftabonnementer er et problem for universitetene, men legger til grunn at det er en *målsetting* at universitetets ansatte skal få publisere i de mest anerkjente tidsskriftene da disse vil ha de beste referee-ordninger.¹⁰⁴ Videre er forskeren selv ansett best skikket til å vurdere hensiktsmessig tid og sted for offentliggjøring.¹⁰⁵ Det kan tenkes at publiseringsretten kan gå over til institusjonen på bakgrunn av dets behov, for eksempel for digitale læremidler. Etter mitt syn fremstår imidlertid dette tvilsomt for faglitterære verk og andre skriftlige verk hvor institusjonen ikke har spilt en fremtredende rolle i arbeidsprosessen.

På bakgrunn av den foregående fremstilling synes hovedformålet bak overdragelse av publiseringsretten å være kommersielt motivert. Et slikt formål må etter mitt syn falle utenfor hva som er institusjonens ”normale virksomhetsområde”, jf punkt 2.4.3. En eventuell kostnadsbesparelse fremstår ikke som *nødvendig* for at institusjonens samfunnsoppdrag skal kunne oppfylles tilfredsstillende. Videre innebærer publisering slike omfattende rettsvirkninger for opphavsmannen at det bør legges til grunn en mer snever adgang til overdragelse av denne retten enn for eksempel retten til eksemplarfremstilling. Offentliggjøringen innebærer i tillegg at institusjonen får rett til bruk av verket gjennom lisensbestemmelsene. På denne bakgrunn fremstår det etter mitt syn som at en overdragelse av publiseringsretten ikke vil representere godt balansepunkt mellom universitetets behov og arbeidstakerens rettigheter.

Retten til å bestemme når og hvor et verk skal publiseres bør følgelig være forbeholdt opphavsmannen.

¹⁰⁴ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 33

¹⁰⁵ Sejersted II-utvalget, 2009, s. 19

3.2.3.2 Særlig om Open Access

En særlig form for publisering som har gitt grobunn for diskusjoner rundt forskernes publisering frihet, er Open Access. Leder i LINO¹⁰⁶, Mads Liland, uttalte i 2008 i bladet "Forskning" at "*mange vitenskapelig ansatte ved universiteter og høyskoler er skeptiske til å legge sitt materiale åpent ut på Internett fordi de ikke vet sikkert hva slik publisering innebærer for dem opphavsrettslig og økonomisk.*" Forlagssjef i Universitetsforlaget, Svein Skarheim, var mer positiv til åpen publisering, men påpekte at det løper mange kostnader under en publisering prosess som tradisjonelt betales av abonnentene. Det var dermed viktig å avklare hvem som skal bære disse utgiftene ved åpen nettpublisering.¹⁰⁷

Open Access innebærer at vitenskapelige publikasjoner gjøres åpent tilgjengelig på nettet. Det ligger ingen avtale til grunn som innebærer noen rettighetsovergang, og opphavsmannen beholder således alle sine opphavsrettigheter. Tilgjengeliggjøringen medfører imidlertid at alle brukere gis en vederlagsfri ikke-eksklusiv rett til å utnytte verket innenfor tilsvarende rammer som gitt i åvl § 12.¹⁰⁸ Denne ordningen er begrunnet med at resultater av offentlig finansiert forskning bør komme samfunnet til gode, noe også Norges Forskningsråd har poengtert i sine prinsipper.¹⁰⁹ Ordningen er i utgangspunktet frivillig, og herunder kan det vises til den foregående fremstilling hvor det i alminnelighet er lagt til grunn at forskeren anses best skikket til å bestemme hvor, hvordan og når hans verk blir publisert. I henhold til drøftelsen ovenfor bør denne ordningen etter min mening forbli frivillig.

Sejersted II-utvalget har videre bemerket at slik åpen tilgjengeliggjøring kan innebære et problem i forhold til den ansattes adgang til å inngå forlagsavtaler: "*Ved at artikler gjøres tilgjengelig i universitets elektroniske arkiv, vil publikum få en alternativ kilde til*

¹⁰⁶ En frittstående opphavsrettsorganisasjon som forvalter skribenters rettigheter i forhold til åndsverkloven

¹⁰⁷ <http://forskningsradet.ravn.no/bibliotek/forskning/200804/2008040020.html>

¹⁰⁸ <http://www.uib.no/forskning/forskningsomraader/forskning-ved-fakulteta/forskning-ved-det-juridiske-fakultet/etikk-i-forskning/open-access>

¹⁰⁹ Se nærmere under punkt 3.3.2

disse artiklene ved siden av forlagenes databaser."¹¹⁰ Det påpekes imidlertid at et flertall av forlagene vil akseptere at forfatteren legger ut et eksemplar av det aktuelle verket på arbeidsgiverens nettsider. Vurderingen her kan synes å sammenfalle med det utvalgets ovenfor nevnte syn på bruk av tredjepartsinnhold på åpne nettsider, og følgelig bør artikler som enten er omfattet av en forlagsavtale, eller har et nærliggende potensiale til å bli det, ikke legges ut på åpne nettsider som innebærer tilgjengelighet for allmennheten.

Spørsmålet om hvem som bør bære utgiftene er imidlertid mer vanskelig å besvare. Vigen har i henhold til kommersiell avkastning ved utnyttelse av arbeidsresultater antydnet en tre-delning av inntektene mellom forskeren, fagmiljøet og institusjonen på bakgrunn av det normale virksomhetsområde.¹¹¹ Det kan synes rimelig at denne fordelingsbrøken i så tilfelle også legges til grunn for utgiftene ved publisering, herunder Open Access. Etter mitt syn fremstår det imidlertid rimelig å ta i betraktning i hvem sin interesse verket er skapt. Under henvisning til sontringen mellom det personlige åndsverket og den tradisjonelle arbeidsprestasjonen eller enkeltoppdrag, jf punktet om vederlagets art, bør kostnadene etter min mening bæres henholdsvis av arbeidstakeren og virksomheten. Dette bør nødvendigvis også få samme konsekvens for eventuell avkastning.

3.2.3.3 Oppsummering

I henhold til EU og Forskningsrådets regelverk er målsetningen at arbeidsresultatene skal utnyttes så mye som mulig til samfunnets beste. Det synes likevel å være enighet mellom de så langt nevnte kilder at denne målsetningen ikke forutsetter noen overdragelse av opphavsrettighetene som hindrer opphavsmannen eller andre sin tilsvarende bruk.¹¹² Under henvisning til mine egne konklusjoner så langt, må mitt endelige svar bli at jeg ikke kan se at undervisningsinstitusjonene har et behov for å styre formidlingen av forskningsresultatene som ikke er dekket etter dagens ordning, jf

¹¹⁰ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 32

¹¹¹ Vigen, 2001, s. 67

¹¹² Infosocdirektivets fortale punkt 22

punkt 2.6. Dette kan dels begrunnes i at institusjonens medvirkning i utgangspunktet ikke er en forutsetning for at verkene blir gjort tilgjengelig for allmennheten, dels at publiseringsretten er en særlig vernet rett etter både åvl § 2 og forskningsfriheten, og atter dels grunnet de særlige rettsvirkningene en offentliggjøring av et verk har for opphavsmannens kontroll over sitt åndsverk.

3.3 Reelle hensyn

3.3.1 Utgangspunkt

Ved utarbeidelsen av arbeidsresultater ved undervisningsinstitusjonene kan det foreligge særlige omstendigheter som kan tale for en bruksrett for institusjonen utover lov, avtale og ulovfestet rett. Herunder har Sejersted II-utvalget trukket frem den omstendighet at universitetet bevilger betydelig midler, og hvor det involveres flere forskere og følgelig flere potensielle rettighetshavere som av særlig betydning.¹¹³

Jeg vil i det følgende se nærmere på konsekvensen av at institusjonens ressurser er en forutsetning for frembringelsen, og kommentere kort problematikken tilknyttet frembringelser med flere rettighetshavere.

3.3.2 Utnyttelse av institusjonens ressurser

Det følger av Ot. prp. nr. 33 (1989-90) på s. 12 at ”*Universitetet i Bergen bemerker at det nok i ulike sammenhenger må kunne reises kritiske spørsmål ved den grunnleggende tanke bak åndsverkloven: At det er den skapende innsats som kvalifiserer til rettsvern, ikke de øvrige nødvendige innsatsfaktorer såsom kapital, utstyr, tid (fra arbeidsgiver) m.v..*” (mine uthevninger). Dette kan tas til inntekt for det arbeidsrettslige utgangspunkt om at arbeidsgiver har rett til arbeidsresultatet da utnyttelse av arbeidsgivers ressurser utgjør en sentral forutsetning for frembringelsen. I denne sammenheng kan det synes illustrerende å trekke en parallell til den kontraktsrettslige og erstatningsrettslige

¹¹³ Sejersted II-utvalget, 2009, s. 25

betingelseslæren *conditio sine qua non*; årsak uten hvilket ikke. Med andre ord, verket ville ikke blitt til uten arbeidsgivers ressursmessige bidrag, og dette gir grunnlag for å kunne betinge seg rettigheter.

Dette er nok en sannhet med modifikasjoner, men den setter lys på hovedproblemstillingen under dette punktet: I hvilken grad *har* universitetet bidratt til frembringelsen?

I henhold til drøftelsen under punkt 2.4.5.3 og 2.5.2, er det ikke tvilsomt at omfanget av universitetets bidrag til frembringelsen kan variere. For faglitterære verk, som for eksempel monografier, er det klart at det er den vitenskapelige ansattes eget intellekt som er den sentrale og viktigste "ressursen" i frembringelsen. Slike verk befinner seg således i opphavsrettens kjerneområde; det personlige verket som er en forlengelse av opphavsmannens eget åndsliv. Det er imidlertid ikke tvilsomt at man i en skriveprosess kan gagne mye på det å være del av et fagmiljø. Ressursen kan her sies å bestå av kollegiale impulser og innspill, men er en aktiv bruk arbeidsmiljøets iboende kompetanse en utnyttelse av institusjonens ressurser? På den ene side kan dette besvares bekræftende. På den annen side synes bakgrunnen for at en utnyttelse av institusjonens ressurser skal medføre en utvidet rett for institusjonen til bruk, å være at en slik utnyttelse gir opphavsmannen en økonomisk fordel som institusjonen bør få noe igjen for. På dette grunnlag fremstår det tvilsomt at det ovenfor nevnte forhold vil ha betydning for institusjonens rett til arbeidsresultatet.

Arbeidsgivers bidrag til frembringelsen har vært et helt sentralt moment bak utformingen av åvl § 39 g. Etter denne bestemmelsen tar man motsatt utgangspunkt for arbeidsgivers rett til arbeidsresultatet, og det følger således av bestemmelsen at *"opphavsrett til datamaskinprogram som er skapt av en arbeidstaker under utførelsen av oppgaver som omfattes av arbeidsforholdet eller etter arbeidsgivers anvisninger går, med den begrensning som følger av § 3, over til arbeidsgiveren, med mindre annet er avtalt."* (mine uthevninger). Begrunnelsen for dette fremgår av Ot.prp. nr. 85 (1997-1998) under punkt 3.2.4: *"Den norske Forleggerforening uttaler:*
« En viktig grunn til at databaser må ha vern mot misbruk, er de store investeringer

som ligger bak. For baser skapt i arbeidsforhold er det arbeidsgiver som står for risiko og kostnader, og som dermed har behov for beskyttelse. En database kan på mange måter sammenlignes med et arkiv, og det virker urimelig at opphavsretten i for sterk grad knyttes opp til « arkivaren » eller til skaperen av « arkivnøkkelen ».”

Datamaskinprogrammer og databaser er vesensforskjellig fra skriftlige forskningsresultater og undervisningsmateriale. Etter mitt syn er det likevel riktig å dra veksler på § 39 g sin begrunnelse da situasjonen er prinsipielt den samme: Hvor institusjonen stiller med de nødvendige økonomiske, fysiske og personelle ressurser i arbeidsprosessen, bør institusjonen sikres en rett til utnyttelse som realiserer *motivet* bak investeringen, jf. Karnell.¹¹⁴ Dette må etter min mening også danne utgangspunktet for hvilket omfang denne retten får, for eksempel om det er nødvendig å kunne styre retten til eksemplarframstilling så vel som publisering, eller om det er tilstrekkelig at institusjonen forbeholder seg rett til å foreta endringer og oppdateringer på verket.

Hvorvidt det er nødvendig å kunne hindre andres tilsvarende bruk i form av eksklusive rettigheter, må sees i sammenheng med arbeidsresultatets art. For digitale læremidler er det for eksempel antydnet at institusjonen bør få en rett til utnyttelse som dels utelukker opphavsmannens egen bruk som følge av den betydelige investering som ligger bak. For eksempel bør ikke opphavsmannen kunne kreve å ta med seg disse læremidlene ved endt arbeidsforhold, eller utnytte det fritt hos en ny arbeidsgiver. En slik avgrensing bør imidlertid fremgå klart av arbeidsavtalen. Det er nærliggende å anta at hvor institusjonen har foretatt betydelige investeringer uten å utforme klare vilkår for bruken, kan en etterfølgende uoverensstemmelse om en eksklusiv rett bli gjenstand for en restriktiv tolkning til arbeidstakerens gunst etter åvl § 39 a.

¹¹⁴ Se punkt 2.4.5.2

3.3.3 Frembringelser med flere rettighetshavere/forholdet til tredjemann

Sejersted II-utvalget har anbefalt å være særlig påpasselig med klare rettighetsforhold hvor et verk skal frembringes i samarbeid med flere opphavsmenn. Dette gjelder både hvor samtlige befinner seg innenfor samme virksomhet, som hvor samarbeidet omfatter forskere og investeringer fra andre institusjoner.

Ved samarbeid med andre institusjoner eller oppdragsgivere ved for eksempel eksternfinansiert oppdragsforskning, vil institusjonens behov for rett til arbeidsresultatet være betinget av dens forpliktelser ovenfor oppdragsgiver. Det vil i alminnelighet ikke være nødvendig med eksklusive rettigheter for å oppfylle slike forpliktelser, men enkelte begrensede enerettigheter kan være nødvendig.¹¹⁵ Her har Sejersted II-utvalget lagt til grunn at i slike situasjoner må det innfortolkes et konkludent avtaleforhold hvor opphavsmannen er opplyst om at det foreligger slike forpliktelser mellom arbeidsgiver og oppdragsgiver. Immaterialrettsutvalget uttaler at dersom en ansatt involverer seg i et prosjekt hvor hun er gjort klar over at universitetet har ”lovet bort” rettigheter til, bør et fortsatt engasjement anses som samtykke til dette nettopp dette.¹¹⁶

Etter mitt syn kan det ikke være tvilsomt at de former for utnyttelse som i all rimelighet må anses som en del av arbeidstakers kunnskap, må aktivt bestrides på et tidlig tidspunkt dersom de ikke skal kunne legges til grunn ved passivitet.

Det avtalerettslige innrettelseshensynet synes å bli helt sentralt i disse sammenhenger. På samme tid legger utvalget ansvar på institusjonene om å være bevisst på hva man aksepterer av rettighetsovergang til tredjeparter.¹¹⁷ Etter mitt syn må det kunne forventes at dersom institusjonen pådrar seg forpliktelser som innebærer en rettighetsoverdragelse utover det alminnelige, må de sørge for å opplyse den ansatte om dette. Samstundes vil jeg anta at hvor institusjonen pådrar seg slike eksterne forpliktelser, vil arbeidet ofte bære preg av oppdragsforhold, og således ikke utgjøre et slikt personlig type åndsverk som er like sårbart for andres utnyttelse.

¹¹⁵ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 46

¹¹⁶ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 46, immaterialrettsutvalget, 2003 s. 173

¹¹⁷ Sejersted II-utvalget, 2009 s. 45

3.3.4 Oppsummering

Det synes å foreligge enighet blant de allerede nevnte opphavsrettsjuristene og landets undervisningsinstitusjoner at jo mer verket har blitt gjort mulig gjennom bidrag fra institusjonen, jo mer vil det tale for at denne bør kunne betinge seg rett til utnyttelse. Herunder har Anne Lise Sijthoff Stray hevdet at det må være et prinsipp at enhver skal kunne høste fruktene av sitt arbeid.¹¹⁸ Etter min mening må tilsvarende kunne forutsettes for ens investering.

Det ble under punkt 2.5 gjort rede for forskningsfrihetens betydning for arbeidsgivers instruksjonsmyndighet, og følgelig påvirkning på frembringelsen av arbeidsresultatet. For faglitterære verk må konklusjonen bli at grunnet manglende forutsetning i arbeidsforholdet for produksjon av dette, samt forskningsfriheten, kan ikke ressursmomentet gi grunnlag for rett til utnyttelse av slike verk utover lånereglene og avtalelisensbestemmelsene. Arbeidsprosessen bak undervisningsmateriale kan imidlertid gi grunnlag for andre vurderinger. For det første er undervisning en del av arbeidsplikten for flere av de vitenskapelige ansatte. En slik plikt forutsetter at det utformes et faglig opplegg for å oppfylle denne plikten. På dette grunnlag synes frembringelsen av undervisningsopplegg å være en del av arbeidsavtalens *formål*. Videre er det etter mitt syn mer nærliggende at arbeidstakeren i større grad har benyttet seg av arbeidsplassens materielle og personelle ressurser i en slik arbeidsprosess, og at en slik utnyttelse må utløse en rett for arbeidsgiver til å benytte seg av arbeidsresultatet. Det kan under enhver omstendighet ikke anses nødvendig med noen form for eksklusive rettigheter. Institusjonen bør imidlertid kunne gjenbruke og foreta oppdateringer av et undervisningsopplegg som er utviklet på forespørsel fra institusjonen som følge av et bestemt undervisningstilbud.

¹¹⁸ Anne Lise Sijthoff Stray, *Opphavsretten*, 1989 s. 170 inntatt i Vigen, 2001, s. 70

4 PRAKSIS VED ENKELTE INSTITUSJONER

4.1 Innledning

Jeg har i det foregående forsøkt å gjøre rede for det behov institusjonene synes å ha for utnyttelse av virksomhetsområdenes respektive arbeidsresultater, og hvilke reelle hensyn som kan tas til inntekt for en rett til utnyttelse utover avtale, formålsbetraktninger og låneregler.

Jeg vil i den videre fremstilling vise kort til hvordan vitenskapelige arbeidstakers opphavsrettslig stilling er regulert ved enkelte institusjoner i skrivende stund, og foreta enkelte bemerkninger. Et naturlig utgangspunkt ville vært UiO sitt reglement, men da dette fremdeles ikke er vedtatt har jeg valgt UiB og UiT da de representerer hvert sitt ytterpunkt. Jeg har også valgt å inkludere Politihøgskolen og Arkitektur- og designhøgskolen for å gi eksempel på hvordan rettighetene ved de mer spesialiserte undervisningsinstitusjonene er regulert. Etersom UiT har lagt det anonyme dokumentet ”Felles rettighetspolitikk for Norges universiteter” til grunn i sin helhet for sine ansatte, har jeg funnet det interessant å vie særlig oppmerksomhet til rettighetsreglementet ved dette universitetet.

4.1.1 Politihøgskolen

Politihøgskolen (PHS) vedtok sin rettighetspolitikk i begynnelsen av 2007, og inneholder enkelte formuleringer som kan gi inntrykk av et tydeligere vern av opphavsmannens eneretter enn enkelte nyere vedtak de i større institusjoner. Blant annet fremgår det av PHS sine retningslinjer del IV nr. 1 at de tilsatte og innbeordrede ved PHS ”som i sin arbeidstid lager undervisningsopplegg, presentasjoner og annet for bruk i undervisning ved skolen (...) *har opphavsrett til de åndsverk som inngår i dette.*” (min uthevning)

Det er videre interessant at PHS sonderer mellom eksklusive og ikke-eksklusive rettigheter til undervisningsmateriale. Det fremgår av del IV nr. 3 at PHS erverver en

rett, men *ikke enerett* til å bruke materialet i intern undervisning og kursvirksomhet. Nødvendig *eksemplarframstilling* til samme formål kan foretas, og PHS kan ellers foreta endringer som er nødvendig pga *endringer* i regelverk eller av tekniske årsaker. Dersom PHS ønsker å benytte materiale utenfor sin egen virksomhet, skal opphavsmannens samtykke innhentes for det enkelte tilfelle.

En omstendighet som blir påpekt så vel i retningslinjenes del I nr. 3 som i del IV nr. 6 er at opphavsmannen ikke kan bruke kurs- og undervisningsmateriale som gjelder polisiære fagfelt og generelt hvor PHS har et utdanningsansvar i konkurranse med PHS' oppdragsvirksomhet. Dette henspiller på den arbeidsrettslige lojalitetsplikt og antyder at også den del av opphavsmannens råderett som ikke er overdratt til arbeidsgiver, må utøves lojalt. Dette berører imidlertid den ansattes adgang til bierverv og ikke opphavsrettigheter som sådan.

4.1.2 Arkitektur – og designhøgskolen i Oslo (AHO)

Rettighetsavtalen for arbeidsgivers rett til arbeidsresultater ved AHO ble vedtatt 4. november 2009, og synes mer omfattende enn retningslinjene ved PHS.

Innledningsvis presiseres det i avtalebestemmelsene at AHO har rett til arbeidsresultater som har sammenheng med arbeidstakerens ansettelsesforhold, og den ansatte har rett til godtgjørelse i henhold til avtalen. Det fremgår ikke hvorvidt den rett AHO betinger seg er eksklusiv eller ikke. Hvor verket er frembrakt i samarbeid med flere, gjelder avtalen arbeidstakerens *andel* av arbeidsresultatet. Dersom man forsøker å anvende dette punkt på for eksempel en faglitterær frembringelse, fremstår det etter mitt syn som noe underlig i en opphavsrettslig sammenheng. Jeg vil dermed anta at det i hovedsak retter seg mot patentbare arbeidsresultater hvor det kan bli snakk om en respektiv del av den kommersielle avkastning.

Av relevante opphavsrettslige arbeidsresultater som AHO vil betinge seg rettigheter til, nevnes vitenskapelig informasjon som har potensial for næringsmessig utnyttelse, og

databaser og kataloger med vern etter åvl § 43. Rettighetsovergangen til opphavsrettslige verk skal også innebære *eiendomsrett* til arbeidsresultatet, og rett til å endre verket. Overdragelsen av rettigheter omfatter også rett til videre overdragelse jf § 39 b.

Her må det bemerkes at det følger av åvl § 39 b annet ledd ”*retten* [til å foreta endringer i verket] *kan heller ikke overdras videre uten samtykke med mindre den går inn i en forretning (...)*”. Det synes lite tvilsomt at opphavsmannen i avtale kan akseptere dette, og at man ved å signere arbeidsavtalen anses å ha gitt sitt samtykke til det som fremgår i avtalen. For tilstrekkelig å ivareta det opphavsrettslige vern synes det imidlertid ikke urimelig å nedlegge krav om opphavsmannens samtykke i de tilfeller hvor AHO ønsker å overdra videre retten til å foreta endringer i verket.

Det fremgår av de generelle retningslinjene at den eiendomsrett som AHO får til arbeidsresultatene innebærer at de som regel blir værende ved institusjonen etter endt arbeidsforhold. AHO kan i ”intet tilfelle gi avkall på sin rett til utnyttelse” i forbindelse med undervisning og forskning. Dette er etter min mening en noe uklar ordlyd, men synes å være grunnlagt på hva som er nødvendig for at virksomheten skal kunne oppfylle sin undervisende virksomhet.

I henhold til publisering vil AHO ivareta de vitenskapelige ansattes lovfestede og sedvanemessige rett til selv å bestemme rammene for dette.

4.1.3 Universitetet i Tromsø

Universitetet i Tromsø vedtok sitt reglement om arbeidsgivers rett til arbeidsresultater den 19. november 2009. Det fremgår av reglementets punkt 2 at ”*Arbeidsgiver overtar alle rettigheter (eiendomsretten) til alle arbeidsresultater av enhver art som arbeidstaker skaper eller utvikler i tilknytning til sin stilling ved UiT (...) uavhengig om arbeidsresultater og rettigheter kan utnyttes næringsmessig eller ikke.*” (mine uthevninger). Avtalen tar forbehold for rettigheter etter åvl § 3 og faglitterære publikasjoner med mindre annet er avtalt, men etter min mening foreligger det her en omfattende og ukritisk rettighetsregulering.

Reglementet har anført det anonyme dokumentet ”Felles rettighetspolitikk for Norges universiteter” som hjemmel for den opphavsrettslige reguleringen. Dette har utløst en rekke reaksjoner, og Forskerforbundet har gitt klart uttrykk for at UiT her går for langt i å frata de ansattes opphavsrettigheter.¹¹⁹

På bakgrunn av de omstendigheter som fremgår i Forskerforum nr. 1/11, jf punkt 2.4.4, reiser det seg enkelte spørsmål til UiT sin implementering av reglementet.

For det første fremstår det som underlig av en offentlig institusjon å legge til grunn et anonymt og udatert dokument i sitt reglement. Bakgrunnen for dokumentets ordlyd er ikke kjent, heller ikke hvilket mandat som ligger til grunn, hvilke hensyn som er tatt i betraktning og i det hele tatt hvilken kompetanse forfatterne sitter på. For det annet synes en slik innføring av stadig mer omfattende restriksjoner å harmonere dårlig med institusjonens oppgave om å utbre forståelse for prinsippet om faglig frihet etter univl i § 1-1 bokstav c. For det tredje har jeg under punkt 2.5.4 antydnet at ordlyden synes å forutsette en saklig begrunnet endringsoppsigelse, jf aml § 15-7, dersom reglementet skal tas inn i eksisterende avtaler. Etter min mening må UiT generelt kunne forsvare innføringen av denne rettighetspolitikk for så vel nye som for allerede eksisterende avtaler i virksomhetens behov. På bakgrunn av immaterialrettsutvalgets innstilling, og

¹¹⁹ <http://forskerforum.no/articles.asp?frm=index&aid=2326>

både UiO og UiB sine nevnte konklusjoner, synes det imidlertid etter min mening tvilsomt om dette vil stå seg.

Som et siste poeng har Geir R. Karlsen, som var representant for de vitenskapelige ansatte ved styret i UiT da dokumentet ble vedtatt, vist til at området synes for komplekst til at institusjonene selv skal håndtere dette. Etter hans mening er dette en oppgave for departementet som tross alt trekker opp linjene for institusjonens virksomhet, og styrer tilstrømningen av ressurser.¹²⁰

Det følger videre av reglementet at arbeidstakeren har ansvar for å sette seg inn i, og overholde, avtaleforpliktelser som universitetet har pådratt seg ovenfor tredjepart ved bidrags - og oppdragsforskning. Arbeidsgiver er pliktig til å gjøre arbeidstakeren oppmerksom på slike avtaler, men dersom denne ikke mottar noen informasjon om avtaleforholdet er det arbeidstakerens ansvar å oppsøke denne informasjonen.

For arbeidsresultater som kan utnyttes kommersielt har arbeidstakeren en meldeplikt til arbeidsgiver om at slikt verk er skapt. Vitenskapelig ansatte kan fritt publisere slike verk *såfremt* dette ble varslet om i meldingen om verket.

I henhold til ytterligere godtgjøring legges det til grunn i reglementets punkt 7.1 at hovedregelen er at arbeidstakeren ikke mottar noe utover sin alminnelige lønn. Unntak er imidlertid gjort for tilfeller hvor verket utnyttes kommersielt. Arbeidstakerens godtgjøring skal da beregnes i overensstemmelser med de gjeldende retningslinjer.

¹²⁰ <http://forskerforum.no/articles.asp?frm=index&aid=2326>

4.1.4 Universitetet i Bergen

Universitetet i Bergen sin utredning om opphavsrettigheter¹²¹ synes i hovedsak å sammenfalle med Sejersted II-utvalgets vurderinger slik de er kommet til uttrykk i denne avhandlingen. Herunder er de blant annet enig om behovet for én felles rettighetspolitikk, og at det anonyme dokumentet ”Felles rettighetspolitikk for Norges universiteter” ikke synes godt nok.

Universitetet vedtok sitt reglement i november 2010. Innledningsvis angis det at reglementet skal sikre akademisk frihet og øke bevisstheten om betydningen av de verdier som forskningsresultatene representerer. Dette skal bedre mulighetene for effektiv og formålstjenlig utnyttelse av forskningsresultatene. Denne formuleringen etter mitt syn godt avstemt mot universitetslovens formålsparagraf.

Reglementet tar så utgangspunkt i at det er den som skaper et resultat som har rettighetene til dette med mindre annet følger av lov, avtale eller dette reglement. Avtalevilkårene gjelder videre bare for resultater som har sammenheng med den ansattes ansettelsesforhold ved universitetet. Herunder presiseres det at *”selv om reglementet omfatter alle forsknings- og arbeidsresultater betyr ikke det at universitetet vil kreve å overta rettighetene til alle resultater”*.

Av relevante arbeidsresultat nevnes blant annet faglitterære fremstillinger, undervisnings- og formidlingsmateriale, datamaskinprogrammer og kataloger, uten at listen anses utømmende. I motsetning til det anonyme dokumentet som UiT har lagt til grunn, foretar UiB her, etter min mening, en mer nøktern og hensiktsmessig angivelse.

Det angis så en nærmere presisering av bruksrettens omfang for de enkelte hovedgrupper. Herunder legges det til grunn at for faglitterære verk er hovedregelen at den ansatte selv får bestemme bruken. Universitetet kan gis ikke-eksklusive rettigheter

¹²¹ Professor Jan Fridthjof Bernt mfl., *Rettighetspolitikk ved Universitetet i Bergen* – innstilling fra en arbeidsgruppe oppnevnt av rektor, 2009

dersom det har bidratt med betydelige ressurser, men en slik adgang må i så fall avklares på forhånd. Det samme gjelder for andre litterære verk.

For undervisningsmateriale gjelder samme hovedregel, men her tas det mer høyde for frembringelser hvor institusjonen har bidratt med ressurser, at opplegget er utviklet på særlig oppfordring fra universitetet, at opplegget er et bestillingsverk etter avtale med tredjemann, eller at bruksrett i en eller annen form er avtalt med utvikleren.

Reglementet lister videre opp *vilkår* for bruken i de tilfeller at universitetet kan betinge seg dette på grunnlag av punktene over: Retten skal 1) ikke gå lenger enn hva som kan begrunnes ut fra universitetets oppgaver, 2) den ansatte skal varsles om eventuelle endringer og 3) den ansatte beholder sine ideelle rettigheter. Etter mitt syn tar UiB her bredt hensyn til vurderingsnormen etter den ulovfestede hovedregelen, samt tretrinnssteden i Bernkonvensjonen art. 9 annet ledd.

Angående kommersialisering av forskningsresultater, bemerkes det at dette ikke skal komme i konflikt med prinsippet om akademisk frihet. Arbeidstakeren står fritt til å prioritere publisering selv om dette vil kunne komme i konflikt med kommersialiseringsmulighetene. Videre *oppfordres* alle ansatte til å kontakte universitetets kommersialiseringsaktør dersom de har ideer og resultater som kan ha muligheter for næringsmessig utnyttelse. Dette står i kontrast til øvrige institusjoners reglement, hvor den alminnelige meldeplikt for patentbare resultater også legges til grunn for opphavsrettslige frembringelser.

Avslutningsvis gis den ansatte rett til en rimelig andel av nettoinntekten fra en kommersialisering. Utgangspunktet er en tredeling mellom den ansatte, universitetet og fagmiljøet, - en tredeling som Bernhard Vigen foreslo i sin bok fra 2001, og som jeg har lagt til grunn i min vurdering av fordeling av utgiftene ved publisering gjennom Open Access.¹²²

¹²² Vigen, 2001 s. 67, og punkt 3.2.3.2

5 BØR VITENSKAPELIG ANSATTES OPPHAVSRETTIGHETER LOVFESTES?

Det bør forutsettes at ethvert arbeidsresultat som er utformet i forbindelse med arbeidsforholdet er relevant i forhold til virksomhetens formål, og således av interesse for institusjonen å kunne benytte seg av. Jeg vil likevel si meg enig med Sejersted II-utvalget, og følgelig Immaterialrettsutvalget, i at institusjonen ikke har et reelt behov for *eksklusive* rettigheter til arbeidsresultatene. Deres behov anses i alminnelighet å bli oppfylt av avtalisensbestemmelsene, og alminnelige rimelighetsbetraktninger etter den ulovfestede hovedregelens vurderingsnorm.

Etter min mening har UiB utformet et reglement som representerer et godt balansepunkt mellom institusjonens behov og arbeidstakerens rettigheter. Dette er i stor grad grunnet tilstedeværelsen av den ulovfestede hovedregelens vurderingsnorm hvor det også fremstår som klart at en betydelig investering og medvirking fra institusjonen må tillegges vekt i institusjonens favør.

Hvorvidt de vitenskapelige ansattes opphavsrettigheter bør lovfestes kan sees på bakgrunn av NOU 1985: 6. Utvalget her anså det ikke hensiktsmessig å lovfeste arbeidsgivers rett til arbeidsresultatet grunnet forskjeller innad i yrkesgruppene og opphavsrettens komplekse sammensetning.¹²³ De la således til grunn at dersom det i fremtiden ble utformet tilnærmet ensartede retningslinjer for dette, kunne spørsmålet tas opp på ny.

Det synes klart at på bakgrunn av de særegne omstendighetene ved vitenskapelige ansattes arbeidsforhold, som for eksempel forskningsfriheten, vil én felles lovregel for arbeidstakere generelt være lite hensiktsmessig. Det kan være interessant å vurdere en formulering spesifikt for vitenskapelige ansatte, men dette må etter min mening forutsette større enighet mellom landets institusjoner om en rettighetspolitikk enn hva som er tilfelle i dag.

¹²³ NOU 1985: 6, s. 21

Hvorvidt rettighetene bør standardiseres i et felles rettighetsreglement for hele landets institusjoner, eller i individuelle avtaler, blir et annet spørsmål. Det kan generelt synes utfordrende å nedsette felles vilkår for arbeidsresultater som potensielt er meget personlig preget og individuelt betinget. På den annen side må institusjonens behov for bruksrett anses å springe ut av de samme omstendigheter som følge av et felles, lovfestet samfunnsoppdrag. Det synes således mest hensiktsmessig med ett felles reglement som kan begrense differensierte avtalebestemmelser innenfor samme arbeidsgruppe. Herunder kan det for eksempel vises til ordningen med Journalistavtalen.

Individuelle avtaler kan utgjøre et godt alternativ for mange, men i den større sammenheng vil arbeidstakeren etter mitt syn bli mer sårbar for en ubalansert og ukritisk regulering av dens rettigheter.

6 LITTERATURLISTE

Monografier

Rognstad, Ole-Andreas, Opphavsrett (Oslo 2009).

Knoph, Ragnar, Åndsretten (Oslo 1936).

Jakhelln, Henning, Oversikt over arbeidsretten, 4. utgave (Oslo 2006).

Vigen, Bernhard, Arbeidstakeres opphavsrett, (Oslo 2001).

Hagstrøm, Viggo, Obligasjonsrett, 3. opplag (Oslo 2004).

Wolk, Sanna mfl., Ownership of the Copyright in Works and the Patent Right in Inventions Created by Employees – in Finland, Sweden, Germany, Austria, the United Kingdom, Estonia and Argentina, (Stockholm 2002).

Artikkel – og tidsskriftregister

Fougner, Jan, ”Arbeidsgivers styringsrett - skillet mellom virksomhets- og arbeidsledelse” i Arbeid og rett: Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag, 2009 s. 235-256.

Fougner, Jan, ” Endring i arbeidsforhold - styringsrett og arbeidsplikt” i Arbeidsrett, nr. 4 2007, side 126 -139.

Karnell, Gunnar, ”Arbetstagares upphovsrätt. Några utgångspunkter för bestämning av rättens övergång på arbetsgivare” i NIR 1969 s. 54-62. Juridiska fakulteten i Stockholm. Skriftserien nr. 26 Gunnar Karnell om upphovsrätt, (Stockholm 1990)

Evju, Stein, ”Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv” i Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 1, 2003, s. 3-32.

Giertsen, Johan, ”Akademisk frihet vs arbeidsgivers styringsrett” i NOU 2006: 19 s. 53-56.

Rognstad, Ole-Andreas, ”Kommentar til Rt. 2001 s. 872” i Nytt i Privatretten Nr. 3, 2001 s. 1-3.

Stuevold-Lassen, Birger, ”Lærere og vitenskapelig personale ved universitet og høyskole skal ikke i denne egenskap anses som arbeidstakere” i Rett og humanisme-Festskrift til Kristen Andersen, (Oslo 1977)

Godenhielm, Berndt, ”Arbeidstagers opphavsrett” i Nordiskt immateriellt rättsskydd, 1978 s. 321.351.

Schovsbo, Jens, ”Universitetsansattes immaterialrettigheter: Fra irrationelle professorprivilegier til irrationelle universitetsprivilegier?” i Tidsskrift for Rettsvitenskap, Nr. 03, 2008 s. 271-288.

Torvund, Olav, ”Opphavsrett i oppdragsforhold” i Nordiskt immateriellt rättsskydd, nr. 1 1999 s. 123 – 139.

Schaumburg-Müller, Peer, ”Videnskabeligt personales ophavsrettlige stilling” i Nordiskt immateriellt rättsskydd, 1986 s. 282-291.

Helmlí, Jan Terje og Magnus Holm, ”Faglitterære rettigheter og akademisk publisering” i NFF Bulletin, nr. 1 2010 s. 4-5.

Lov – og forarbeidregister

Lov 12. mai. Nr. 2. 1961, Lov om opphavsrett til åndsverk m.v.

Lov 1. april. Nr. 15. 2005, Lov om universiteter og høyskoler

Lov 17. juni. Nr. 62. 2005, Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Lov 31. mai. Nr. 4. 1918, Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer

NOU 1985: 6 ”Arbeidstakers opphavsrett, herunder om opphavsrett for tjenestemenn i Norsk rikskringkasting”

SOU 1956: 25

Ot. prp. nr. 26 (1959-60) Opphavsrett til åndsverk.

Ot. prp. nr. 33 (1989-1990) (endringslov) Åndsverkloven (opphavsrett og edb)

Ot. prp. nr. 84 (1991-1992) (endringslov) Lov 12. mai 1961 nr 2 om opphavsrett til åndsverk m.v. og i enkelte andre lover som følge av EØS-avtalen.

Ot. prp. nr. 15 (1994-1995) (endringslov) Åndsverkloven m.m.

Ot. prp. nr. 85 (1997-1998) (endringslov) Åndsverkloven (gjennomføring av EU-direktiv om rettslig vern av databaser)

Ot. prp. nr. 46 (2004-2005) (endringslov) Åndsverkloven m.m.

Innst. O. nr. 48 (2004-2005) Innstilling fra kirke-, utdannings- og forskningskomiteen om lov om universiteter og høyskoler

Ot. prp. nr. 67 (2006-2007) (endringslov) Lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler.

Internasjonale kilder

Sandvold, Hallvard, ”Traktat – og direktivsamling i opphavsrett”, Institutt for privatrett – Stensilserie B, Nr. 34 2005

Berne Convention for the protection of literary and artistic works of 9. September 1886, and amended on October 2, 1979

Direktiv 2001/29/EF av 22.05.01 om opphavsretten i informasjonssamfunnet (Infosocdirektivet)

Innstillinger, utredninger og notater

(samtlige dokumenter ligger vedlagt)

Trond Eskeland, Helge Rønning mfl, Opphavsrett – et notat utarbeidet av Forskerforbundets opphavsrettsutvalg, Oslo 1999

Arne Ringnes, Jon Bing mfl, Opphavsrettslige problemstillinger ved universitetene og høgskolene, Innstilling fra immaterialrettsutvalget, Oslo 2003

Ole M. Sejersted mfl, Utredning om opphavsrettigheter ved Universitetet i Oslo, Oslo 2009

Bernt, Jan Fridthjof mfl., Rettighetspolitikk ved Universitetet i Bergen – Universitetets håndtering av immaterielle rettigheter og andre rettigheter knyttet til resultatene av universitetsansattes arbeid, Bergen 2009

Avtaler, reglement og retningslinjer

(samtlige dokument ligger vedlagt)

Forskningsrådets felles rettighetspolitikk

Felles rettighetspolitikk for Norges universiteter

Avtale mellom Norges veterinærhøgskole og Arbeidstaker ved Norges veterinærhøgskole om overtakelse av rettigheter til arbeidsresultater

Avtale mellom Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo og arbeidstaker ved Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo om overtakelse av rettigheter til arbeidsresultater

Reglement om arbeidsgivers rett til arbeidsresultater (Universitetet i Tromsø)

Retningslinjer for bierverv og opphavsrettigheter (Politihøgskolen)

Forslag til rettighetspolitikk for Universitetet i Bergen

Reglement for håndtering av ansattes rettigheter til forsknings- og arbeidsresultater (Universitetet i Bergen)

Elektroniske dokumenter

Hammerstrøm, Karianne, "Forskning til alle!",

<http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/article2939361.ece>, 20.02.2009 – lest 20.04.11

Torvund, Olav, "Frihet, ikke styring"

<http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/article3017723.ece>, 06.04.2009 – lest 20.04.2011

Hammerstrøm, Karianne, ”Dyr forskning”

<http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/article3036092.ece>, 20.04.2009 – lest 20.04.2011

Torvund, Olav, ”Publisering og akademisk frihet”

<http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/article3047571.ece>, 27.04.2009 – lest 20.04.2011

Open Access, <http://www.uib.no/forskning/forskningsomraader/forsking-ved-fakulteta/forskning-ved-det-juridiske-fakultet/etikk-i-forskning/open-access>, sist endret 22.09.2009 - lest 20.04.2011

UNESCO Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel,

<http://portal.unesco.org/en/ev.php->

[URL_ID=13144&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13144&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html),

http://www2.uit.no/ikbViewer/page/ansatte/organisasjon/artikkel?p_document_id=167371, lest 20.04.2011

Solerød, Mari, ”Hvem skal betale for åpen publisering?”, Bladet ”Forskning”, nr. 4

2008, <http://forskningsradet.ravn.no/bibliotek/forskning/200804/2008040020.html> - lest 25. 04.2011

Hugubakken, Tore, ”Fikk nei til digital kopiering”, Universitetsavisa, nr. 1 2002 s. 4,

http://www.ntnu.no/universitetsavisa/0102/ua_1.pdf – lest 18.04.2011

Lie, Håkon Wium, ”Holder Ibsen gissel”, Bladet ”Forskning”, nr. 3, 2006,

<http://forskningsradet.ravn.no/bibliotek/forskning/200603/200603024.html> – lest 24.04.2011

Ystad, Vigdis, ”Ibsen over Internett”, Bladet ”Forskning”, nr. 5, 2006,

<http://forskningsradet.ravn.no/bibliotek/forskning/200605/200605024.html> – lest 24.04.2011

Lindtad, Siri, ”Fratat ansatte opphavsrett”, Forskerforum, nr. 1, 2011,
<http://forskerforum.no/articles.asp?frm=index&aid=2326> – lest 20.03.2011

Annet

(samtlige dokumenter ligger vedlagt)

Mail fra Forskerforbundet

Olav Torvunds uttalelse

Universitetsstyret i Bergen sitt vedtaksbrev med kommentarer av ”Reglement om håndtering av ansattes forsknings- og arbeidsresultater”

Domsregister

Rt. 1953 s. 633

Rt. 1962 s. 964

Rt. 1985 s. 883

Rt. 1990 s. 607

Rt. 1997 s. 160

Rt. 2000 s. 1602

Rt. 2001 s. 418

Rt. 2001 s. 872

Rt. 2006 s. 752

Rt. 2007 s. 1329

Rt. 2009 s. 1465

LB-2000-3184

LB-1997-3221

Antall ord: 17. 652

