

Justitiedepartementet
Ju2021/03517Upphovsrätten på den digitala inre marknaden (Ds 2021:30)

Arbetsdomstolen, som granskat förslagen utifrån domstolens verksamhetsområde, har följande synpunkter på förslagen.

I utredningen diskuteras inte närmare hur den föreslagna lydelsen av 29 § upphovsrättslagen förhåller sig till upphovsrättsliga verk som arbetstagare skapar inom ramen för sin anställning. I korthet anses följande gälla. Även när inget uttryckligen avtalats genom anställningsavtalet, torde en övergång till arbetsgivaren av upphovsrättigheter till det som arbetstagaren presterat inom ramen för anställningen i vissa fall kunna äga rum underförstått redan genom anställningsförhållandets beskaffenhet. Som en allmän tumregel brukar anföras att arbetsgivaren inom sitt verksamhetsområde och för sin normala verksamhet får utnyttja sådana verk som tillkommer som ett resultat av tjänsteåligganden och särskilda åtaganden gentemot arbetsgivaren. Arbetsgivarens rätt avser utnyttjanden för de ändamål som kan förutses när verket tillkommer. Då uttrycklig reglering saknas får ledning sökas i anställningsförhållandets art samt branschens allmänna villkor och sedvänjor, se t.ex. AD 2019 nr 53. Om övergången ska anses avse den ekonomiska rätten i dess helhet eller anses ge arbetsgivaren viss nyttjanderätt torde få lösas på samma sätt. Då upphovsrätten helt eller delvis övergått till arbetsgivaren på detta sätt är utgångspunkten vidare att arbetstagaren inte har rätt till någon annan eller ytterligare ersättning än sin lön.

Det finns enligt Arbetsdomstolens mening skäl att tydliggöra hur 29 § ska tillämpas i fråga om övergång till arbetsgivaren av upphovsrätter som skapas inom ramen för en anställning. Utredningen framhåller att 29 § omfattar rättigheter som överläts inom ramarna för ett anställningsavtal (s. 252), men det bör tydliggöras om bestämmelsen är tillämplig på en sådan formlös övergång av upphovsrätten som beskrivits ovan. Vidare bör belysas om arbetstagarens sedvanliga lön i sådana fall kan vara skälig ersättning för överlåtelsen av upphovsrätten och hur bedömningen av om ersättningen är skälig i sådana fall bör göras.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

Som anges i promemorian innebär regleringen i 29 § upphovsrättslagen – om rätt till ersättning – att också rättigheter som överläts inom ramen för ett anställningsavtal omfattas (s. 252). Även informationsreglerna i 29 a och 29 b §§ blir då tillämpliga på en överlåtelse i ett anställningsförhållande. I 29 c § föreslås att när information lämnats enligt 29 a eller 29 b § ska upphovsmannen vid tillämpning av 6 § företagshemlighetslagen anses ha fått del av informationen i förtroende i samband med en affärsförbindelse. Domstolen utgår från att bestämmelsen inte är avsedd att tillämpas i det fallet att upphovsmannen är en arbetstagare och överlåtelsen skett i ett anställningsförhållande. Ett klagörande är önskvärt.

I fråga om ikraftträdandet anges att de nya reglerna inte påverkar redan ingångna avtal. Det är inte ovanligt att det i anställningsavtal finns uttryckliga bestämmelser om överlåtelse av upphovsrätt avseende det som (senare) produceras inom ramen för anställningen. Sådana bestämmelser kan också, t.ex. på grund av konkludent handlande, ibland intolkas i befintliga anställningsavtal (och uppdragsavtal). Arbetsdomstolen utgår från att i de fall ett anställnings- eller uppdragsavtal ingåtts före ikraftträdandet ska de nya reglerna, med undantag för 29 § andra stycket upphovsrättslagen, inte tillämpas på rättigheter som till följd av avtalet förvärfvas efter ikraftträdandet. Ett klagörande i förarbetena av vad som avses i detta fall är dock önskvärt.

Detta yttrande har beslutats av ordförandena Cathrine Lilja Hansson, Karin Renman, Jonas Malmberg och Sören Öman.

På Arbetsdomstolens vägnar

Cathrine Lilja Hansson