

Punkt 15 "Immaterielle rettigheder"

Punktet er primært relevant for kommunikations- og forskningsstillinger og andre stillinger, hvor man i vidt omfang producerer tekster eller udvikler metoder o. lign., der evt. kan patenteres.

a Hvis der ingenting står

Hvis der *ikke* står noget i kontrakten om følgende punkter, betyder det bl.a.

- mht. *ophavsret*
 - at arbejdsgiveren har retten til at bruge de tekster (artikler mv.), som man evt. producerer til sin "sædvanlige virksomhed".
 - at man som ansat har ret til at blive navngivet på alle tekster (større og mindre og tekster lavet sammen med andre)
 - at arbejdsgiveren derfor ikke kan ændre i teksterne uden den ansattes tilladelse, heller ikke når man ikke længere er ansat
 - at man som ansat skal give tilladelse, hvis arbejdsgiveren vil bruge tekster til andet end sin "sædvanlige virksomhed"
- mht. *ophavsret til it-programmer*
 - at arbejdsgiveren overtager alle rettigheder
 - at den ansatte ikke har krav på navngivning
- mht. *opfindelser*
 - at man som ansat er forpligtet til med det samme at give sin arbejdsgiver besked, hvis man har gjort en opfindelse. Ved opfindelse forstås noget, som man i forbindelse med arbejdet har udviklet, som muligvis kan patenteres, og som ligger indenfor arbejdspladsens arbejdsområde, eller som arbejdsgiveren har bedt en om at arbejde med
 - at arbejdsgiveren senest fire måneder efter skal give den ansatte besked på, om han vil udtage patent. I denne periode må den ansatte ikke offentliggøre oplysninger om opfindelsen
 - at den ansatte kan udtage patent, hvis arbejdsgiveren ikke vil
 - at den ansatte har krav på en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren udtager patent, og patentet viser sig at være ekstraordinært værdifuldt
 - at den ansatte kan indgive patentansøgning, så snart han har givet arbejdsgiveren besked om opfindelsen. Beslutter arbejdsgiveren at udtage patent, overgår rettighederne til ham
 - opfinderens har ret til navngivning
- mht. *taushedspligt*
 - at den ansatte ikke må røbe forretningshemmeligheder eller driftshemmeligheder. Forbuddet gælder indtil tre år efter, at man ikke længere er ansat.
 - at den ansatte ikke må videregive skriftligt materiale om produktion, arbejdsmetoder, kunder o. lign.
 - at den ansatte ikke må udtale sig på en måde, der kan være i strid med arbejdsgiverens interesser

b Hvis der står noget

Hvis der i udkast til en ansættelseskontrakt står noget om disse forhold, så vil det ofte indebære, at arbejdsgiveren foreslår, at han får flere rettigheder, end lovgivningen sikrer ham.

Er disse rettigheder væsentlige, bør man enten afvise dem, eller få dem kompenseret ved en højere løn.

Som ansat kan man principielt også foreslå, at man indgår aftale om bedre rettigheder, end loven sikrer. Dette ses dog ikke ofte.

- mht. *ophavsret*
 - så foreslår nogle arbejdsgivere, at han også ønsker ophavsret til andet end hans ”sædvanlige virksomhed”. Dette kan have betydelige negative konsekvenser for den ansatte – især indenfor job i kommunikationsbranchen.
 - så foreslår nogle arbejdsgivere, at den ansatte ikke skal have krav på navngivning. – Sådanne aftaler forbyder loven, hvorfor de vil være ugyldige.
- mht. *opfindelser*
 - så foreslår nogle arbejdsgivere, at fristen for, hvor hurtigt de skal svare på, om de vil søge patent eller ej, forlænges
 - så foreslår nogle arbejdsgivere, at den ansatte fraskriver sig retten til en godtgørelse for opfindelser. Sådanne aftaler forbyder loven, hvorfor de vil være ugyldige.
 - så foreslår nogle arbejdsgivere, at den ansatte giver afkald på retten til navngivning
 - så foreslår nogle arbejdsgivere, at ejendomsretten til knowhow også overgår til dem. Her skal man være opmærksom på, at begrebet ”knowhow” ikke er veldefineret, hvorfor det vil være uklart, hvilken knowhow arbejdsgiveren vil kunne hævde, at den ansatte har fraskrevet sig retten til at bruge, efter at den pågældende ikke længere er ansat. DM anbefaler derfor, at det aftales, at man ved knowhow forestår det samme som ved erhvervshemmeligheder
- mht. *tavshedspligt*
 - så foreslår nogle arbejdsgivere, at den ansatte påtager sig en videregående tavshedspligt, end den loven pålægger den enkelte om erhvervshemmeligheder. – Her skal man være opmærksom på, at det skal være en tavshedspligt, der er mulig at overholde, og relevant, da man ellers risikerer uforvarende at overtræde en sådan aftale. – DM anbefaler derfor, at man ikke accepterer bestemmelsen, eller at man får arbejdsgiveren til at præcisere, hvad en sådan videregående tavshedspligt konkret består i, så der ikke efterfølgende opstår uklarheder.