

# Voor wie zijn de auteursrechten?

## Voor wie zijn de auteursrechten?

---

### Werkgeversauteursrecht

---

In bepaalde arbeidsverhoudingen komen rechten om de hoek kijken die in de meeste arbeidsverhoudingen geen rol spelen, de zogenaamde 'auteursrechten'. Denk aan uitgeverijen die redacteurs in dienst hebben of televisieproducenten die scenaristen, cameramensen of regisseurs voor hen laten werken. De vraag is dan aan wie de rechten toebehoren. En of degene aan wie de rechten niet toekomen, een recht heeft op compensatie voor het gemis daarvan.

Wil sprake zijn van auteursrechten, dan moeten in de arbeidsverhouding werken van 'letterkunde, wetenschap of kunst' worden gemaakt. Voorbeelden van dergelijke werken zijn: boeken, foto's, filmopnamen etc. Maar ook op niet visueel of auditief waarneembare creaties kan auteursrecht rusten. Denk hierbij aan parfums. Zo heeft de Hoge Raad op 16 juni 2006 bepaald dat een geur auteursrechtelijk beschermd kan zijn.

De Auteurswet wijst auteursrechten op beschermde werken die in dienstverband worden gemaakt in artikel 7 toe aan de werkgever ('het werkgeversauteursrecht'). De werkgever is op grond van artikel 7 Aw echter alleen auteursrechtelikkende op een door de werknemer gemaakt werk, als het maken van het werk tot de taak van de werknemer behoort. Een redacteur die schilderijen maakt, heeft bijvoorbeeld het auteursrecht op zijn schilderijen en niet zijn werkgever.

Het kan voorkomen dat een werkgever incidenteel een uitdrukkelijke opdracht aan zijn werknemer geeft om onder werktijd een auteursrechtelijk beschermd werk te maken, terwijl dit niet tot de taak van de werknemer behoort. In dat geval komt het auteursrecht op het werk ook toe aan de werkgever (tenzij werkgever en werknemer hierover iets anders zijn overeengekomen). Maakt een werknemer uit eigen beweging een werk dat niets met zijn taakomschrijving of een opdracht van de werkgever te maken heeft, dan komt het auteursrecht aan de werknemer toe. Dit is zelfs zo als de werknemer het werk onder werktijd heeft gemaakt. Omgekeerd geldt dat het auteursrecht op werkzaamheden die wel tot de taak van de werknemer behoren, maar die hij buiten werktijd verricht, toch aan de werkgever toekomen.

### Exploitatie- en persoonlijkheidsrechten

---

Auteursrechten zijn te splitsen in exploitatie- en persoonlijkheidsrechten. Exploitatierechten zien op de openbaarmaking en veeleenvoudiging van de werken. Denk hierbij aan het drukken van boeken, het verfilmen van een scenario, het opvoeren van een toneelstuk of het opnemen van een foto in een publicatie. Persoonlijkheidsrechten zien op het recht dat de maker heeft om zich te verzetten tegen openbaarmaking zonder naamsvermelding, het wijzigen van de titel of de wijze waarop de naam is vermeld, wijziging van het werk (mits dit redelijk is) en (kort gezegd) de verminking van het werk op zo'n wijze dat de goede naam van de maker wordt aangetast.

### Persoonlijkheidsrechten ook voor de werkgever?

---

Is artikel 7 Aw van toepassing, dan liggen de exploitatierechten automatisch bij de werkgever; dit hoeft niet speciaal te worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Het is echter de vraag of de persoonlijkheidsrechten ook automatisch aan de werkgever toekomen. Persoonlijkheidsrechten kunnen namelijk niet worden overgedragen (artikel 25 Aw).

Op grond van artikel 7 Aw is de werkgever de 'fictieve' maker van de werken van zijn werknemer. In rechtspraak en doctrine wordt de vraag of de persoonlijkheidsrechten daarom ook automatisch toekomen aan de fictieve maker (de werkgever) verschillend beantwoord. Een voorbeeld van een zaak waarin de rechter oordeelde dat de persoonlijkheidsrechten bij de werkgever berustten, is die van de rechtbank 's-Gravenhage van 27 mei 1992 (Gorter en de Vries/PTT). In deze zaak hadden twee werknemers op eigen initiatief een informatiesysteem ontworpen. De werkgever verleende vervolgens aan een derde een licentie op het systeem. De werknemers vonden dat zij auteursrechtelikkende waren op het systeem, zeker nu zij het op eigen initiatief hadden ontworpen. De rechtbank oordeelde echter dat het doen van de uitvinding behoorde tot het takenpakket van de werknemers en dat de werkgever dus auteursrechtelikkende was ten aanzien van het systeem. De rechtbank vond ook dat er geen onderscheid bestaat tussen de feitelijke en de fictieve maker als bedoeld in artikel 7 Aw en de persoonlijkheidsrechten dus toekwamen aan de werkgever.

Een andere zaak waarin de rechter oordeelde dat de persoonlijkheidsrechten toekwamen aan de werkgever is die van het Hof in 's-Hertogenbosch op 24 mei 1978 (Van Gunsteren/Lips). In deze zaak ging het om een wetenschappelijk medewerker (Van Gunsteren) van een schroevenfabriek (Lips) die belast was met het ontwerpen van schroeven en onderzoek. Het was niet duidelijk of het schrijven van wetenschappelijke stukken ook tot de taak van Van Gunsteren behoorde. Toch had hij ermee ingestemd dat Lips de stukken publiceerde (sommige artikelen verschenen zelfs in naam van Lips).

# Voor wie zijn de auteursrechten?

De rechter oordeelde dat er sprake was van een wijziging van de dienstbetrekking van Van Gunsteren en het auteursrecht op de artikelen op grond van artikel 7 Aw aan Lips toekwam. De rechter achtte hierbij de volgende omstandigheden van belang:

- Van Gunsteren was op kosten van Lips gepromoveerd;
- de stukken mochten zonder toestemming van Lips niet worden gepubliceerd;
- bij sommige stukken was uitdrukkelijk de functie van Van Gunsteren bij werkgever Lips vermeld;
- er was een honoreringsregeling voor de publicaties;
- Van Gunsteren heeft zich niet verzet tegen de publicaties;
- voor sommige publicaties waren de collega's van Van Gunsteren co-auteur.

Ook de persoonlijkheidsrechten kwamen volgens het Hof aan Lips toe.

## Aanvullende vergoeding voor auteursrechten?

---

Op grond van de Rijksoctrooiwet komen de octrooirechten op uitvindingen die werknemers in hun functie doen net als in het auteursrecht toe aan de werknemer. De Rijksoctrooiwet geeft de werknemers echter expliciet een aanspraak op een vergoeding voor het gemis aan octrooi in bepaalde omstandigheden. In de Auteurswet is een dergelijke bepaling niet opgenomen. De werknemer krijgt alleen loon voor het verrichten van de werkzaamheden. Soms kan toch een aanvullende vergoeding afgesproken worden (bijvoorbeeld als het gaat om een incidentele opdracht).

Een uitzondering hierop vormt artikel 45d Aw. Daarin is een vermoeden van overdracht neergelegd van de auteursrechten van alle 'makers' die betrokken zijn bij een film (dus ook freelancers, met uitzondering van de componist en tekstdichter van de filmmuziek). Expliciet is opgenomen dat deze makers (denk aan de scenarioschrijver) altijd recht hebben op een 'billijke' vergoeding voor de overdracht van rechten. Voor de overige situaties waarin het werkgeversauteursrecht geldt, hoeft de werkgever geen vergoeding voor auteursrechten (naast het bedongen salaris voor het verrichten van het werk).

## Leg vast voor wie de rechten zijn

---

In de praktijk ontstaan wel eens misverstanden over de vraag aan wie de rechten nou toekomen. Om dit te voorkomen is het raadzaam om duidelijk in de arbeidsovereenkomst te vermelden wie rechthebbende is. Werkgever en werknemer kunnen van de Auteurswet afwijken.

Artikel 7 Aw is alleen van toepassing op werken die in dienstverband worden gemaakt. De zelfstandige die een auteursrechtelijk beschermd werk maakt voor een bedrijf, behoudt in beginsel het auteursrecht op het gemaakte werk. Afspraken over de auteursrechten (en een vergoeding daarvoor) dienen eveneens te worden neergelegd in de overeenkomst met de zelfstandige.