
From: Atle Blomgren

Sent: tirsdag 9. mars 2021 16:12

Subject: Angående standard arbeidskontrakt i NORCE / Regarding employment contract template in NORCE

Tekna og Forskerforbundet sender ut lik informasjon til sine medlemmer i NORCE om vår vurdering av standard arbeidskontrakt i selskapet (for English version see below)

Vi vil informere våre medlemmer at vi ikke vil anbefale dere å akseptere standardkontrakten som i dag tilbys av NORCE. I standardkontrakten gir man fra seg rettigheter til eget åndsverk. I tillegg innføres en prosedyre hvor arbeidsgiver skal samtykke til publisering. Konsekvensen av dette er kort oppsummert at det er arbeidsgiver som bestemmer over eventuelle tekster du produserer. Det innebærer blant annet at arbeidsgiver har retten til å bestemme om noe skal publiseres, hvor noe skal publiseres og når noe skal publiseres. Vi mener at retten til eget åndsverk, samt om, hvor og når dette blir publisert er en grunnleggende del av den akademiske friheten. Dette gjør at vi ikke vil anbefale våre medlemmer å akseptere standard arbeidskontrakt. I vedlegget gir vi en mer detaljert forklaring for vår vurdering.

Bakgrunn:

Arbeidskontrakten du hadde med din arbeidsgiver før fusjonen i 2018 (2019 for tidl. ansatte i NORUT og Polytec) er fremdeles gyldig. Som en konsekvens av fusjonen har NORCE trådt inn som arbeidsgiver i arbeidskontrakten din. Det betyr at arbeidskontrakten din er akkurat like gyldig som den var før fusjonen.

Arbeidsgiver kan ikke endre arbeidskontrakten din uten at du er enig i de endringene som gjøres. Arbeidskontrakten din er et forhold mellom deg og NORCE, og fagforeningene har ikke noen direkte innflytelse på den enkelte kontrakt. Når fagforeningene har hatt drøftinger med arbeidsgiver om malen som brukes, så skyldes det at NORCE har et ønske om å innføre likelydende ordlyd for alle. Vi har derfor forsøkt å finne frem til en ordlyd som vi kunne anbefale.

Fagforeningene har drøftet dette spørsmålet i flere omganger med arbeidsgiver uten at vi har oppnådd enighet om en tekst vi vil anbefale for våre medlemmer. Arbeidsgiver har avsluttet disse drøftingene. Vi mener det er riktig å informere våre medlemmer om standardkontrakten og hvordan vi vurderer innholdet i denne.

NORCE har gjort en rekke ansettelse siden fusjonen og har derfor for lengst etablert en standard arbeidskontrakt. Du kan regne med å ha slik kontrakt dersom du er ansatt etter fusjonen i 2018 eller av andre grunner har inngått en ny kontrakt med NORCE. I vedlegget finner du en utfyllende forklaring, og råd om hvordan du kan forholde deg til dette.

Hva bør du gjøre?

Dersom du har en arbeidskontrakt som er inngått før fusjonen:

Vi anbefaler at du ikke går med på endringer i kontrakten. Begge parter (den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver) er bundet av kontraktens ordlyd, og den kan kun endres dersom partene blir enige om det. Arbeidsgiver kan ikke tvinge frem en endring av kontrakten annet enn gjennom (endring) oppsigelse.

Dersom du skifter stilling, får nye arbeidsoppgaver e.l. vil vi anbefale at du stiller et absolutt krav om at dette løses med et tillegg til kontrakten din. Dersom dette blir problematisert av arbeidsgiver, anbefaler vi at du tar kontakt med din lokale tillitsvalgt eller med din fagforening sentralt.

Dersom du har en arbeidskontrakt inngått etter fusjonen i oktober 2018 (nyansatt, endret stilling o.l.):

Du har mest sannsynlig en ordlyd i din kontrakt som vi vurderer som uheldig. Se vedlegg for en forklaring. Begge parter (den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver) er bundet av kontraktens ordlyd, og den kan kun endres dersom partene blir enige om endringene. Den enkelte står fritt til å fremme ønske om kontraktsendring, men arbeidsgiver står fritt til å avslå slike ønsker. I vedlegget finner du en mer utdypende forklaring på hvilke bestemmelser i de ulike malene for arbeidskontrakt som vi har vurdert som uakseptable.

.....

Tekna and Forskerforbundet hereby send out identical information to their members in NORCE regarding our assessment of the employment contract template currently in use in the company.

We would like to inform our members that we do not recommend accepting the contract template currently offered by NORCE. In this contract, the employed gives away all rights to their intellectual property (creative works). In addition, a new procedure is introduced where the employer must provide consent before submission and publication of results. The consequence is, among other things, that the employer has the right to decide whether something should be published, where something will be published and when something is published, regardless of the funding source. We believe that it is a fundamental tenet of academic freedom and that the researcher retains this right by default. This is the main reason why we will not recommend our members to accept the standard employment contract. In the appendix, we provide a more detailed assessment.

Background:

The employment contract you had with your employer before the merger in 2018 (2019 for former employees in NORUT and Polytec) is still legally valid. As a consequence of the merger, NORCE has legally replaced your former employer in your employment contract. This means that your current employment contract is just as valid as it was before the merger.

The employer cannot legally change your employment contract without you agreeing to the changes that are made. Your employment contract is a relationship between you and NORCE, and the unions have no direct influence on the individual contract. When the unions have had discussions with the employer about the contract template, it is because NORCE wants to introduce the same wording for everyone. Thus, the unions have tried to work with the management in order to find a wording that we can agree to.

The unions have discussed this issue with the employer over a long period of time without reaching an agreement on text that we can recommend to our members. The employer has ended these discussions. Thus, we believe this is an appropriate time to inform our members about the standard contract and how we have assessed it.

NORCE has already hired a number of new employees since the merger. Consequently, an employment contract template has already been established. You can expect to have such a contract if you have been employed after the merger in 2018 or for other reasons have entered into a new contract with NORCE. In the appendix you will find a supplementary explanation, and advice on how to deal with this.

What should you do?

- If you have an employment contract signed before the merger:

We recommend that you do not agree to changes in the contract. Both parties (the individual employee and the employer) are legally bound by the wording of the existing contract, and it can only be changed if the parties agree. The employer cannot force a change in your current contract. If you change position, get new work assignments or any other change that requires changes to your contract, we would recommend that you demand to resolve this by an amendment to your existing contract instead of signing a new contract following the new template. If the employer does not agree to this, we recommend that you contact your local union representative.

- If you have an employment contract signed after the merger in October 2018 (new employee, changed position, etc.):

You most likely have wording in your contract that we consider unacceptable. See attachment for an explanation. Both parties (the individual employee and employer) are bound by the wording of the contract, and it can only be changed if the parties agree on the changes. The individual is free to submit a request for a change of contract, but the employer is also free to refuse such requests. In the appendix, you will find a more detailed explanation of which provisions in the various standard employment contracts that we have considered unacceptable.

Atle Blomgren
Seniorforsker
Senior Researcher

+47 51 87 51 24
+47 915 28 416

Prof. Olav Hanssensvei 15, 4021 Stavanger, Norway



NORCE Norwegian Research Centre AS
norceresearch.no