

## **Vedlegg: utdyping av Fagforeningene ved NORCE sin vurdering av malen for arbeidskontrakt ved NORCE**

Dette vedlegget begrunner hvorfor fagforeningene vurderer enkelte av bestemmelsene i arbeidskontraktene som NORCE bruker som uakseptable. Vi går først igjennom den siste versjonen av arbeidskontrakten som er blitt drøftet. Dette er den vi antar at NORCE vil bruke fremover. Vi vil imidlertid understreke at det denne versjonen ikke er tatt i bruk. De som har signert en kontrakt med NORCE har så langt vi kjenner til den ordlyden som er omtalt under punkt 2.

### **1. Vurdering av siste versjon av mal for arbeidskontrakt i NORCE**

#### **16 Immaterielle rettigheter m.v.**

##### **Rett til eget åndsverk**

Ordlyden i malen til arbeidskontrakt innebærer at du gir fra deg rettigheter til eget åndsverk. Et åndsverk er i Åndsverksloven definert som resultatet av en «original og individuell skapende åndsinnsetning» (<https://lovdata.no/lov/2018-06-15-40/§2>). Loven definerer ulike typer åndsverk. I NORCE vil åndsverk i praksis være faglitterære verk (artikler og bøker), undervisningsmaterieell og muntlige foredrag o.l. For enkelte typer åndsverk (eksempelvis programvare og databaser) er det egne regler som sikrer arbeidsgivers rett til kommersiell utnyttelse. Dette er altså til dels komplisert juss, og vi har fått støtte fra advokater som har spesialisert seg på dette feltet.

Det vi gjerne vil understreke er at åndsverk ikke er resultater, data, oppfinnelser, løsninger, metoder, teknikker eller «kunnskap». Åndsverk er resultatet av en skapende åndsinnsetning – en kreativ prosess – som resulterer i et «verk», eksempelvis en artikkel. Poenget med åndsverksloven er å beskytte dine rettigheter som «skaper» av verket. Lovens hovedregel er imidlertid at åndsverk du skaper når du er på jobb skal kunne utnyttes av arbeidsgiver, slik at forsknings- og oppdragsavtalene som NORCE har inngått kan nå sitt formål og/eller for instituttets normale virksomhet. Fagforeningene mener derfor at NORCE sine kommersielle interesser som hovedregel ikke handler om å overta retten til selve åndsverket. Vi har, med hjelp av advokater, foreslått en alternativ ordlyd for å sikre at NORCE sine kommersielle interesser blir ivaretatt.

Det som skjer når NORCE overtar åndsverk du skaper er at du ikke lenger har rettighetene til verket du har skapt. Den retten du gir fra deg er retten til å fremstille varig eller midlertidig eksemplar av åndsverket og til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (åvl. §3). Den som er rettighetshaver kan altså bestemme om, hvor og når verket skal publiseres. Vi mener at retten til eget åndsverk, samt hvor dette blir publisert er en grunnleggende del av den akademiske friheten. Det er viktig at forskerne selv velger hvilke fagmiljøer og tidsskrifter de vil formidle til, dette er også et viktig forskningspolitisk prinsipp, jfr. Plan S. I noen fagfelt kan rask publisering av resultater være viktig for å få dem publisert. Når du overfører rettigheten til NORCE er det altså NORCE som bestemmer om, hvor og når et verk blir publisert.

Arbeidskontrakten understreker at publisering er ønskelig og at man etter søknad kan få beholde opphavsretten selv. Vi vurderer retten til eget åndsverk som et prinsipielt spørsmål og anser ikke dette som en akseptabel løsning. Tekna og Forskerforbundet sentralt er helt klare på at de ikke anbefaler medlemmer å signere på arbeidskontrakter hvor man fraskriver seg retten til eget åndsverk.

Å gi fra seg et åndsverk har videre en del praktiske konsekvenser. Dersom du skal publisere en artikkel du har skrevet må du signere på du har opphavsrettighetene til denne. Dersom du har gitt fra deg retten til åndsverket er det arbeidsgiver som har denne retten. Arbeidsgiver kan også overdra

(selge) retten til åndsverket til andre. Hvordan dette skal håndteres i de tilfeller du har skapt et verk sammen med andre som ikke arbeider ved NORCE er uklart for oss. Dersom noen vil gjenbruke verket du har skapt, må de be deg om lov eller de må sitere deg slik at det fremkommer at det er ditt åndsverk de gjenbraker. Overdragelsen av åndsverk innebærer at det er NORCE de må be om lov dersom de vil gjenbruke verket du har skapt. Retten til å bli navngitt (åvl. §5) beholder du slik malen for arbeidskontrakten er formulert.

NORCE er et nytt og komplekst forskningsinstitutt – vi arbeider både tett med industriaktører på prosjekter hvor det er industrihemmeligheter og store kommersielle verdier på spill, og vi arbeider med offentlig finansiert grunnleggende bidragsforskning hvor vi har en *publiseringssplikt*. For NORCE er denne bredden en styrke, men da må vi klarer å balansere ulike hensyn. Fagforeningene mener at denne arbeidskontrakten ikke gjør dette. Ivaretagelse av rett til eget åndsverk er etter vår vurdering en norm med lange og sterke tradisjoner. For NORCE er videreføring av slike normer strategisk viktig, både for vårt omdømme som forskningsinstitutt og for å kunne bli en attraktiv arbeidsgiver for forskere som kan nå de ambisiøse målene vi har satt oss.

### **Krav om samtykke før publisering**

I siste avsnitt av punkt 16 er det et krav om samtykke før publisering: «Arbeidstaker skal varsle Arbeidsgiver om planlagte publikasjoner innen rimelig tid før planlagt publisering, og arbeidsgiver skal innen rimelig tid ta stilling til om samtykke til publisering skal gis.»

Fagforeningene mener at en slik godkjenningsordning er uakseptabel. En godkjenningsordning vil bli opplevd som en svekkelse av prinsippet om akademisk frihet. Tildelingskriteriene for basisfinansiering og kontraktskravene som NFR og EU bruker for bidragsprosjekter har som hovedregel at vi har en plikt til å publisere. Kriteriene for basisfinansiering slår også fast at forskere ved institusjoner som mottar slik støtte skal sikres akademisk frihet. Dersom publisering strider mot kommersielle interesser (eksempelvis en patentsøknad) aksepteres det at man utsetter publisering. Fagforeningene har derfor foreslått at arbeidstagere bør ha en plikt til å alltid vurdere slike hensyn før publisering og ta dette opp med arbeidsgiver dersom man er i tvil. Vi har i tillegg vanskelig for å se hvordan en slik godkjenningsordning rent praktisk kan gjennomføres. NORCE hadde mer enn 500 publikasjoner i 2020, de fleste i samarbeid med forskere ved andre institusjoner.

### **Oppfinnelser**

Arbeidskontrakten innebærer at du også overdrar rettigheter til oppfinnelser til arbeidsgiver. Arbeidstakeroppfinnelserloven legger opp til at arbeidsgiver kan utnytte oppfinnelser du gjør når du er på jobb og at de verdiene som skapes blir delt (<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1970-04-17-21>). Dersom arbeidsgiver ikke vil overta oppfinnelsen du har gjort er utgangspunktet i loven at du selv kan utnytte oppfinnelsen (søke patent på oppfinnelsen, selge den eller gi andre lisens til å utnytte den). Bestemmelsen innebærer så vidt vi forstår at du gir fra deg flere rettigheter enn det loven legger opp til.

### **15. Bierverv mv.**

Forklaring: Arbeidskontrakten gir deg en plikt til å arbeide for NORCE. Når du ikke er på jobb kan du i utgangspunktet påta deg annet lønnet arbeid og verv. Men dersom det du gjør på fritiden hindrer deg i å gjøre en god jobb for NORCE, så kan NORCE be deg om å avslutte arbeid/verv du har påtatt deg. Dette gjelder også ulønnede verv og investeringer i konkurrerende virksomhet o.l. At du ikke kan gjøre jobben din kan også være det at din habilitet som forsker på et forskningsprosjekt kan bli trukket i tvil.

Malen som brukes pålegger den enkelte å registrere det arbeidsgiver ønsker av bierverv, verv og økonomiske interesser i et register. Fagforeningene har påpekt at et slikt register da vil kunne inneholde informasjon av sensitiv og privat karakter, eksempelvis dersom man har politiske eller religiøse verv. Så langt vi kjenner til finnes det ikke lovhjemmel for å opprette et register med registreringsplikt. Fagforeningene har vært positive til at de ansatte er åpen om interesser og verv, og at arbeidsgiver tilrettelegger for at NORCE har et register hvor ansatte kan velge å registrere dette. Flere universiteter har innført en slik ordning. Vi ser det som viktig at arbeidsgiver da lager en god veiledning med anbefaling for beste praksis på området. Vi mener at UiO sin løsning for dette er ryddig og et godt utgangspunkt.

## **2. Særlig om arbeidskontrakt brukt siden 2018**

Malen som ble brukt i perioden fra fusjon og frem til i dag skiller seg fra det som er beskrevet over på flere punkter, vi fremhever de forskjellene som vi anser som vesentlige:

### **Punkt 16 om Immaterielle rettigheter m.v.:**

- Ordlyden i bestemmelsen er noe mer omfattende og vanskeligere å forstå. Det er også her slik at du gir fra deg alle rettigheter til eget åndsverk.
- Det er ikke et krav om at arbeidsgiver skal samtykke til publisering.

### **Punkt 15 om bierverv o.l.**

Malen sier at man må ha skriftlig forhåndssamtykke før man inngår lønnet eller ulønnet arbeid eller verv. Dette er en svært omfattende søknadsplikt, men den kan avgrenses av arbeidsgiver i personalhåndboken. Fagforeningene mener at dette gir arbeidsgiver uforholdsmessig stort innsyn i hva den enkelte gjør på sin fritid (verv i idrettslag, politiske eller religiøse organisasjoner, osv.). Arbeidstaker må kunne ha kortvarige lønnede oppdrag og ta på seg ulønnede verv uten å alltid måtte få fortelle dette til arbeidsgiver og vente på at man får et skriftlig samtykke.

Søknadsplikt for bierverv er fjernet fra den siste versjonen av malen.